Der Vertrauensrat
im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit

Inaugural-Dissertation

verfaßt und der

Hohen rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät

der

Bayerischen Julius-Maximilians-Universität Würzburg

zur

Erlangung der rechtswissenschaftlichen Doktorwürde

vorgelegt von

Oskar Werner
Gerichtsreferendar
aus Poppenhausen Ufr.

1936

Druckerei u. Verlag wissenschaftlicher Werke Konrad Triltsch, Würzburg

Referent:

Geheimrat Professor Dr. Laforet.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinen Eltern!

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41549802_0022

Inhalt.

Seite

I. Abschnitt: Einleitung 1

§ 1. Die Betriebsvertretungen bis zum Erlaß des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (RGBl. I, S. 45 ff.) . . . . . .

§ 2. Rechtspolitische Grundlagen des neuen ARechts . . 5

II. Abschnitt: . . . . . .

§ 3. Rechtliche Voraussetzungen der Errichtung eines Vertrauensrates 8

§ 4. Wahl des Vertrauensrates 10
1. Kreis der wahlberechtigten Personen 10
2. Persönliche Voraussetzung der Wählbarkeit . . 10

§ 5. Der Wahlvorgang 15

§ 6. Die Berufung durch den Trh. d. Arb. 18

§ 7. Die Bedeutung der Vertrauensratswahlen 19

§ 8. Das Gelöbnis am 1. Mai 21

§ 9. Erlöschen des Vertrauensratsamtes 23
1. Amtsablauf des ganzen Vertrauensrates . . . 23
2. Ablauf des Amtes einzelner Vertrauensmänner . . 25
a) allgemeine Gründe 25
b) Abberufung durch den Trh. d. Arb. 27
c) Verlust des Amtes auf Grund ehrengerichtlicher Bestrafung 29
3. Wirkungen des Erlöschens 30

III. Abschnitt: Aufbau und Aufgabenkreis des Vertrauensrates . 33

§ 10. Aufbau des Vertrauensrates 33

§ 11. Die Aufgaben des Vertrauensrates 33
1. Allgemeines 33
2. Geschäftsführung 34
3. Allgemeine soziale Aufgaben des Vertrauensrates . 38
4. Die Anrufung des Trh. d. Arb. nach § 16 AOG . . 40
5. Die Mitwirkung beim Kündigungswiderrufsverfahren 43
6. Die Aufgabenteilung 47

IV. Abschnitt: Die Rechtsnatur des Vertrauensrates und des Vertrauensratsamtes 49

§ 12. Die Rechtsnatur des Vertrauensrates 49

§ 13. Die Rechtsstellung des Vertrauensmannes 54
1. Das öffentliche Amt des Vertrauensmannes . . . 54

2. Das Ehrenamt des Vertrauensmannes 55
3. Der Kündigungschutz des Vertrauensmannes . . 56

V. Abschnitt:

§ 14. Der Vertrauensrat im Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben (AOGOe.) 60

VI. Abschnitt: Die überbetrieblichen Organe der Sozialverfassung und ihre Stellung zu den Aufgaben des Vertrauensrates 62

§ 15. Organe innerhalb des Arbeitsordnungsgesetzes . . 62
1. Der Beirat 62
2. Der Sachverständigenausschuß 64
3. Der Sachverständigenbeirat 65

§ 16. Die deutsche Arbeitsfront 66
1. Der Aufbau der DAF. und der NSBO. 66
2. Die Aufgaben der DAF. und der NSBO. . . . 67

Schriften.

I. Lehrbücher, Kommentare, Einzelschriften.

Anschütz: Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. August 1919, 13. Aufl., Berlin 1930.

Brigl-Matthiass: Das Betriebsräteproblem, Berlin 1926.

Brück: Stellung und Aufgaben des Vertrauensrates, Köln 1935.

Dersch: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Berlin 1934.

Feig-Sitzler: Das Betriebsrätegesetz, Berlin 1931.

Franke: Der Vertrauensrat im Betrieb, Essen 1935.

Frauendorfer: Idee und Gestalt der ständischen Neuordnung, Berlin 1935.

Freytag: Die Betriebsverfassung, Leipzig 1935.

Gierke': Deutsches Privatrecht, Bd. I, Leipzig 1895.

Grussendorf: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Eberswalde-Berlin 1934.

Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1./2. Aufl., Leipzig 1930.

Hueck-Nipperdey-Dietz: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Berlin 1934.

Heyde: Abriß der Sozialpolitik, Leipzig 1935.

Kallee: Arbeitsrechtkartei, Stuttgart.

Krause: Die Arbeitsverfassung im neuen Reich, Stuttgart 1934.

Mansfeld: Das Betriebsrätegesetz, 3. Aufl., Mannheim 1930.

Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause: Die Ordnung der nationalen Arbeit, München 1934.

Nikisch: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Leipzig 1934.

Schuhmann-Brucker: Sozialpolitik im neuen Staat, Berlin 1933.

Seldte: Sozialpolitik im 3. Reich, Beilage zum „Deutschen Arbeitsrecht", Mannheim.

Sell: Der Vertrauensrat, München 1934.

II. Aufsätze und Zeitschriften.

Andres: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, in RABl. 1934 II, S. 37 ff.

Bangert: Schicksalsgemeinschaft in den Betrieben, in „Der Deutsche" 1934, Nr. 160.

Börger: Führung und Gefolgschaft, in „Der Deutsche" 1934, Nr. 32.

Bertin: Die nationalsozialistische Betriebszellenorganisation und die DAF., Deutsches Arbeitsrecht 1935, S. 197 ff.

Brauweiler: Der Führergedanke in der Betriebsgemeinschaft, in RABl. 15. Jahrg. II, S. 177 ff.

Brotführer: Die nationalsozialistischen Gedanken, in der Rechtsprechung des Reichsgerichts, Deutsches Arbeitsrecht 1935, S. 281 ff.

Daenzer-Vanotti: Praktische Probleme des Klageverfahrens auf Widerruf der Kündigung, in Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 74 ff.

Denecke: Vermögensrechtliches oder personenrechtliches Arbeitsverhältnis, Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 219.

— Betrieb und Unternehmen im neuen Arbeitsrecht, Deutsches Arbeitsrecht 1936, S. 14 ff.

— Der Vertrauensrat. In Arbeitsrecht und Volkstum 1934, Spalte 113 ff.

Dersch: Beginn des Vertrauensratsamtes, in Deutsches Arbeitsrecht 1935, S. 121 ff.

— Werdendes Arbeitsrecht, zugleich ein Tätigkeitsbericht über das Wirken des Arbeitsrechtsausschusses der Akademie für deutsches Recht, in Deutsches Arbeitsrecht 1935, S. 187.

Dietz: Die Stellung des Führers des Betriebes und des Vertrauensrates, Deutsches Arbeitsrecht 1934, s. 101 ff.

Goerrig: 4 Monate neues deutsches Arbeitsrecht, in „Der Deutsche", 1934, Nr. 196.

— Das neue deutsche Arbeitsrecht, in Der junge Rechtsgelehrte, 10. Jahrgang, Nr. 5.

— Das neue deutsche Arbeitsrecht, in Juristische Wochenschrift 1934, S. 321 ff.

Hedemann: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Deutsche Juristenzeitung 1934, Spalte 161 ff.

Hupfauer: Die Aufgabe der sozialen Selbstverwaltung, in Der Angriff, 1936, Nr. 33.

Hueck: Der Kündigungsschutz im neuen Arbeitsrecht, in Juristische Wochenschrift 1934, S. 1022 ff.

Kausen: Das Treueverhältnis als Ausgangspunkt des neuen Arbeitsrechts, Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 71 ff.

Klotz: Grundformen werdenden Arbeitsrechts, in Deutsches Arbeitsrecht 1935, S. 226 ff.

Krötz: Ein Jahr Arbeitsordnungsgesetz. Eine geschichtliche Betrachtung im „Völkischen Beobachter" vom 20. Januar 1935.

Ley: Arbeitsfront und ständischer Aufbau, in Deutsches Arbeitsrecht 1933, S. 41 ff.

— Rede an die Amtswalter in Hamburg, in „Der Deutsche", 1934, Nr. 238.

— Rede an die Reichsarbeitskammer, in „Der Angriff", 1935, Nr. 203.

— Unser Sozialismus dient der Zukunft, in „Der Angriff", vom 5. November 1935.

— Der Betrieb ist eine Ganzheit, Rede in „Der Angriff", 1935, Nr. 226.

— Rede an die Saarindustriellen, in „Der Angriff", 1935, Nr. 206.

Mansfeld: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, in Deutsches Arbeitsrecht 1934, Heft 2, S. 33.

— Die Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit, Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 99 ff.

Mende: Arbeitsrecht und Arbeitsverhältnis, im „Völkischen Beobachter", 1936, Nr. 25.

Molitor: Die Neuordnung des Kündigungsschutzes, Arbeitsrecht und Volkstum 1934, S. 65 ff.

Nipperdey: Das System des neuen Arbeitsrechts, Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1935, Heft 12.

Richter: Fragen zur Rechtsnatur der Betriebsordnung, Deutsches Arbeitsrecht 1935, S. 312 ff.

Schneider: Einwirkungen des Gesetzes zur Ordnung der nationalen

Arbeit und sonstiger neuer Gesetze auf das Schwerbeschädigtenrecht, Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 133 ff.

— Die praktische Bedeutung des Unternehmensbeirats, Deutsches Arbeitsrecht 1935, S. 100 ff.

Siebert: Das Arbeitsverhältnis als personenrechtliches Rechtsverhältnis, Deutsches Arbeitsrecht 1936, S. 6 ff.

— Die Nichtigkeit des Arbeitsverhältnisses, Deutsches Arbeitsrecht 1935, S. 95 ff.

Stritzke: Kündigung von Mitgliedern der Betriebsvertretung in der Übergangszeit, Arbeitsrecht und Volkstum 1934, Spalte 153/4.

— Das neue Kündigungsrecht, Juristische Wochenschrift 1934, S. 597 ff.

Wessel: Das Vorverfahren bei der Kündigungswiderrufsklage, Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 139 ff.

Abkürzungen.

1.)	AkdfDschRecht.	= Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht.
2.)	ArbRS.	= Arbeitsrechtssammlung: Entscheidungen des RAG., der LAG., herausgegeb. von Dersch, Hueck, Mansfeld, Nipperdey, Peppler, Volkmar.
3.)	ArbRKartei.	= Arbeitsrechtkartei, herausgeg. von Dr. Kallee.
4.)	ArbRuVolkst.	= Arbeitsrecht und Volkstum, Zeitschrift für das Recht der deutschen Wirtschaftsstände, herausgegeb. von Joerges.
5.)	DAR.	= Deutsches Arbeitsrecht, herausgegeb. von Mansfeld.
6.)	Mansfeld	= Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause, Kommentar zum AOG.

Im übrigen sind die gebräuchlichen Ausdrücke verwandt.

I. Abschnitt:

Einleitung.

§ 1. Die Betriebsvertretungen bis zum Erlaß des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (RGBl. I. S. 45).

Bevor man in die Betrachtung des Vertrauensrates, wie ihn uns das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG) gebracht hat, eintritt, ist es notwendig, einen Blick in die Vergangenheit zu werfen, um den großen Gegensatz, der gerade auf diesem Gebiet zwischen dem Rechte der Vergangenheit und dem des nationalsozialistischen Staates besteht, richtig erfassen zu können.

Solange noch in Deutschland der handwerkliche Betrieb vorherrschte, war die Notwendigkeit einer Vertretung der in einem Betriebe tätigen Arbeiter zur Wahrnehmung ihrer gemeinsamen Interessen nicht gegeben. Damals bestand zwischen dem Unternehmer und seinen Arbeitern an sich ein viel engeres Band, das die Gegensätze, die in der Stellung der beiden Gruppen bestehen, leicht überbrückte.

Dies wurde anders, als in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts eine Fülle neuer Erfindungen die soziale Struktur Deutschlands und auch der anderen Staaten Westeuropas völlig veränderte. Es entstanden in rascher Folge neue Industrien, die handwerklichen Betriebe dehnten sich aus und verwandelten sich in riesige Unternehmungen. Nun arbeiteten in einem Betriebe nicht mehr eine kleine Zahl Arbeiter, deren persönliche Verhältnisse dem Arbeitgeber bekannt waren und der daher auch an deren Schicksal Anteil nahm, jetzt wuchs die Zahl der Arbeiter immer mehr an und im gleichen Ausmaße lockerten sich die persönlichen Beziehungen zwischen dem Unternehmer und seinen Mitarbeitern. Dazu kam, daß durch das Anwachsen der Industrie in den Städten ein ununterbrochener Strom von Menschen diesen zufloß, die nun plötzlich aus ihrem ureigenstem Lebensgebiet herausgerissen, sich in einer völlig anderen wirtschaftlichen Lage befanden. Sie hatten die sichere Ernährungsgrundlage der heimatlichen Scholle mit dem ungewissen Schicksal des Industriearbeiters vertauscht. In den Fabriken aber herrschte kein Verständnis für die Not, in der sich durch diese plötzliche Veränderung des Wirtschaftslebens dieser neue „Stand“ befand, im Gegenteil, ungehindert von irgendwelchen sozialen Gesetzen ging man daran, die Arbeitskraft des Arbeiters, seiner Frau und seiner

Kinder hemmungslos auszunützen. Der Staat schritt nicht ein, man befand sich ja im Zeitalter des Liberalismus. Diese Weltanschauung hatte dem Arbeiter den freien Arbeitsvertrag gebracht, d. h. der Arbeiter durfte mit dem Unternehmer in voller Gleichberechtigung den Arbeitsvertrag abschließen[1]). Daß in diesem „Spiel der freien Kräfte" natürlich der Unternehmer der Stärkere war und den von ihm wirtschaftlich abhängigen Menschen den „Vertrag" diktieren konnte, war selbstverständlich, aber für den liberalistischen Staat kein Grund, um seine schützende Hand über den Arbeiter zu halten.

Der erste Anstoß, wenigstens innerhalb der einzelnen Fabrikbetriebe ein Organ zu bilden, das die Interessen der dort schaffenden Menschen dem Arbeitgeber gegenüber schützen sollte, wurde vom volkswirtschaftlichen Ausschuß der verfassungsgebenden Nationalversammlung in der Pauls-Kirche zu Frankfurt a. M. 1848/49 gegeben[2]). In dem Entwurf einer Gewerbeordnung wurde in den §§ 42, 43 die Bildung eines Fabrikausschusses vorgesehen, der aus Fabrikarbeitern, Werkmeistern und dem Unternehmer bestehen sollte und der u. a. bei der Vermittlung von Streitigkeiten, der Errichtung einer Fabrikordnung, bei den Lohnvereinbarungen und bei der Belebung des Interesses der Arbeiter am Betrieb mitwirken sollte. Dieser Entwurf wurde jedoch nie Gesetz.

Auch die Zeit nach 1848 zeigte wenig Verständnis für die Arbeiterfrage. Nach wie vor herrschte jene Auffassung, die da meinte, man brauche den Dingen nur ihren freien Lauf zu lassen, dann werde sich schon alles richtig ordnen. Da der Staat weder das Verständnis noch den Willen hatte, in der sozialen Lage der Arbeiter eine Änderung herbeizuführen, waren die Arbeiter gezwungen, sich zusammenzuschließen, um sich so erst einmal die Waffe zu schaffen, mit der sie den Kampf für die Verwirklichung ihrer Forderungen führen konnten. Und hier nun setzt schon das Unglück der Entwicklung bis 1933 ein. Der Jude Karl Marx gewinnt mit seinen Ideen die Führung der Arbeitermassen und impft diesen jenen Gedanken des Klassenhasses und Klassenkampfes ein, der in der Folgezeit das ganze deutsche Volk in feindliche Lager zerspalten sollte. Es wurde die sozialdemokratische Arbeiterpartei gegründet, die im politischen Kampf die Forderungen der Arbeiter vertreten sollte, während daneben die Bildung der Gewerkschaften einsetzte, die „neben der allgemeinen Interessenwahrnehmung vor allem die Aufgabe gehabt haben, das wirksame Angebot von Arbeitsleistungen auf dem Arbeitsmarkte zu beeinflussen, um die Lohnhöhe mitzubestimmen"[3]). Der Arbeit dieser beiden Faktoren ist es zu ver-

---

[1]) s. Ludwig Heyde, Abriß der Sozialpolitik S. 13.

[2]) Ich folge hier der Darstellung von Hueck-Nipperdey im Lehrbuch des Arbeitsrechts Bd. 2 S. 464 ff.

[3]) Heyde, a. a. O. S. 55.

danken, daß das Augenmerk der führenden Staatsmänner auf die sozialen Probleme gelenkt wurde, und daß dann jene Sozialpolitik eingeschlagen wurde, die in dem Aufbau der Sozialversicherung Vorbild für die ganze Welt wurde. Für unsere Betrachtung bleibt aber wesentlich, daß alle Maßnahmen der Regierungen dieser Zeit hauptsächlich von dem Gedanken getragen waren, die Arbeiterschaft von den radikalen politischen Ideen durch Sicherung ihrer Lebensexistenz fernzuhalten, um dadurch ihren Einfluß auf die Staatsführung einzuschränken. Noch viel mehr aber galt dies für das Gebiet der Wirtschaftsführung, auf dem man jeglichen Einfluß ablehnte. So ist es nicht verwunderlich, daß gerade die Entwicklung der Betriebsvertretungen weit hinter derjenigen auf anderen Gebieten der sozialen Gesetzgebung zurückblieb. Eine erste gesetzliche Regelung brachte das Arbeiterschutzgesetz v. 1. Juni 1891, das es in das Ermessen des Arbeitgebers stellte, Arbeitsausschüsse zu bilden, die vor Erlaß von Arbeitsbedingungen gehört werden mußten. Praktische Bedeutung haben diese Arbeitsausschüsse nicht erlangt. Eine Weiterentwicklung brachte das Bergarbeiterrecht durch die Novellen zum Preußischen Berggesetz (1865) von 1905 und 1909. Alle Betriebe mit über 100 Arbeitern mußten Arbeiterausschüsse haben. Diese hatten u. a. die Aufgabe, für ein gutes Einvernehmen innerhalb der Belegschaft und mit dem Arbeitgeber zu sorgen, Wünsche und Beschwerden der Belegschaft entgegenzunehmen und sich zur Arbeitsordnung vor Erlaß derselben zu äußern. Die anderen deutschen Länder erließen ähnliche Bestimmungen. Diese Gesetze wurden wohl vor allem durch die Erkenntnis bestimmt, daß der Bergarbeiter besonderen Betriebsgefahren ausgesetzt ist, und daß hier ein gutes Einvernehmen mit der Betriebsführung ganz besonders zur Erhaltung eines sicheren Betriebes notwendig ist.

Einen weiteren Fortschritt brachte das Hilfsdienstgesetz vom 5. Dezember 1916. Die Not des Krieges zwang dazu, alle Kräfte anzuspannen, um die Wirtschaft in den Stand zu setzen, den Erfordernissen des Krieges gerecht zu werden. Man war jetzt geneigter, alten Forderungen der Arbeiterschaft entgegenzukommen. Für alle gewerblichen Hilfsdienstbetriebe mit über 50 Arbeitern mußten Arbeiter- und Angestelltenausschüsse errichtet werden. Ihre Hauptaufgabe bestand in der Förderung des guten Einvernehmens zwischen Arbeitgeber und Belegschaft. Daneben hatten sie das Recht, den neugebildeten Schlichtungsausschuß anzurufen, wenn bei Streitigkeiten über Löhne und Arbeitsbedingungen keine Einigung erzielt werden konnte.

Mit dem Siege der Revolution versuchten deren Träger nach bolschewistischem Muster auch in Deutschland die Rätediktatur durchzuführen. Man wollte die Produktionsmittel in die Hände der

Arbeiterschaft selbst legen und ihr die Verwaltung derselben übertragen. Im Kampfe der Diktatur der Räte und der Demokratie blieb aber die letztere siegreich und die Nationalversammlung von 1919 gab in Artikel 165 der Weimarer Verfassung der von Rußland übernommenen Rätediktatur eine neue Richtung. Bevor aber auf die Grundgedanken des auf Grund des Art. 165 WRV erlassenen Betriebsrätegesetzes kurz eingegangen wird, muß noch nachgetragen werden, daß auf Grund der Verordnung des Rates der Volksbeauftragten vom 23. Dezember 1918 in allen Betrieben mit mehr als 20 Arbeitern Arbeiter- und Angestelltenausschüsse in unmittelbarer geheimer Wahl gewählt wurden. Diese hatten die Interessen der Arbeiter und Angestellten wahrzunehmen und bei der Lohnbildung mitzuwirken. Die Regelung dieser Verordnung wurde durch Verordnung vom 18. Januar 1919 auf den Bergbau erstreckt.

Das Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 war eine Kompromißlösung. Auf der einen Seite brachte es den Arbeitern nicht den von ihnen erhofften Einfluß auf die Wirtschaft selbst, während es auf der anderen Seite sich doch nicht nur auf die rein sozialpolitischen Aufgaben beschränkte. Es ist klar, daß ein von der Demokratie durchdrungener Staat seine Auffassungen auch auf das Gebiet des Wirtschaftslebens zu übertragen versucht. So sehen wir schon in den Bestimmungen über die Wahl zu den Betriebsräten ein mit allen Feinheiten ausgestattetes Wahlsystem, dessen Einzelheiten uns heute nicht mehr berühren. Da die Betriebsvertretung als reine Interessenvertretung angesehen wurde, hielt man es für richtig, aus dem Betriebsrat wiederum gesonderte Arbeiter- und Angestelltenräte mit eigenen Aufgaben zu bilden.

Die Tätigkeit der Betriebsräte läßt sich in zwei Aufgabenkreise einteilen: In den rein sozialpolitischen Aufgabenkreis und in den wirtschaftlichen (produktionspolitischen) Aufgabenkreis [4])

Es würde den Rahmen des kurzen Überblicks übersteigen, wenn man die verschiedenartigen Befugnisse und Aufgaben der Betriebsräte darstellen wollte. Viel wichtiger ist es festzustellen, daß das Betriebsrätegesetz den Erwartungen, die an seinen Erlaß geknüpft wurden, nicht entsprach. Es war unmöglich, daß sich die Arbeiterschaft, die von den politischen Parteien und auch durch die Gewerkschaften vom Klassenkampfgedanken durchseucht war, nun im Betrieb mit dem Unternehmer zu einem vertrauensvollen Verhältnis zusammenfand. Im Gegenteil. Viktor Stein hat die Auffassung der führenden Männer der Arbeiterschaft richtig gekennzeichnet, wenn er in der Betriebsrätezeitschrift für Funktionäre der Metallindustrie, 11. Jahrg. Nr. 11, den Betrieb als den klassischen Boden des Klassenkampfes bezeichnete. Die Arbeiterschaft betrach-

[4]) Hueck-Nipperdey a. a. O. S. 543, 544.

tete das Betriebsrätegesetz nur als Zwischenlösung. Alwin Brandes sagte im Heft 4 des Jahrg. 11 der eben erwähnten Zeitschrift: „Demokratie im Staate verträgt sich auf die Dauer nicht mit der Herrschaft Einzelner über die Wirtschaft." Das Ziel der Arbeiterschaft war also klar abgesteckt.

Das Unternehmertum war aber auch nicht mit dem Betriebsrätegesetz zufrieden und sah vor allem in den Bestimmungen der §§ 71 ff. BRG (Einsichtnahme in die wirtschaftlichen Betriebsvorgänge) einen unerwünschten Eingriff in die Führung der Betriebe. Man hatte gehofft, mit dem Betriebsräterecht die seelische Not der Arbeitermassen zu lindern, ihnen das Gefühl der Zusammengehörigkeit mit Betrieb und Unternehmer zu vermitteln, hatte aber übersehen, daß sich diese Ziele nicht mit den politischen Ideen des Marxismus vertragen können. Der Staat war in den Nachkriegsjahren auch nicht in der Lage, eine zielbewußte Weiterentwicklung der Sozialpolitik zu treiben, da die Regierungen stets Kompromißlösungen der weltanschaulich verschiedensten Parteien waren und sich dieses Übel gerade auf dem Gebiet der Sozialpolitik verhängnisvoll auswirken mußte. So ist das Resultat, das Brigl-Matthias [5]) auf Grund seiner eingehenden Studien über das Betriebsrätewesen gefunden hat, auch nach Abschluß dieser Epoche gültig, wenn er sagt: „Das Betriebsrätewesen hat sich bisher nicht als geeignet erwiesen, in den Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit eine grundsätzliche Wandlung herbeizuführen."

§ 2. Rechtspolitische Grundlagen des neuen Arbeitsrechts.

Mit dem Siege der nationalsozialistischen Idee mußte naturgemäß gerade das Arbeitsrecht eine grundsätzliche Änderung erfahren. Auf keinem anderen Gebiet gilt der Satz, daß jede Rechtsnorm der äußere Ausdruck der weltanschaulichen Überzeugung ist, die dem Staate, der sie schafft, zugrunde liegt [6]), mehr, als auf dem Gebiete des Arbeitsrechts. Schon im Ausgangspunkte der Betrachtung kommt der große Unterschied zwischen dem neuen und dem alten Arbeitsrecht zum Vorschein. Bezeichnete man früher das Arbeitsrecht als das Sonderrecht der unselbständigen Arbeitnehmer [7]), so kann man heute das Arbeitsrecht treffend als das Recht der Arbeitsgemeinschaft [8]) bezeichnen. Die nationalsozialistische Weltanschauung geht davon aus, daß die Arbeit des einzelnen nicht nur zur Sicherung der eigenen Existenz und derjenigen der Familie dient, sondern daß sie der Gemeinschaft zu dienen hat, und daß

[5]) Das Betriebsräteproblem S. 241.
[6]) Erdmann, DAR. Jahrg. 1, Heft 1, S. 3.
[7]) Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 1, S. 1.
[8]) Nipperdey, Zeitschr. d. Akademie f. dsch. Recht 1935, Heft 12 S. 911.

sie auch von dieser her ihr besonderes Ethos empfängt[9]). Damit wird die Schicksalsgemeinschaft betont, die alle Menschen unseres Volkes umschlingt und gleichzeitig auch die Ebene gefunden, von der aus die Arbeit der einzelnen Menschen gewertet wird. In der Erkenntnis, daß jede Arbeit zum Nutzen des ganzen Volkes beiträgt, verliert jene Einschätzung der Arbeit vergangener Zeiten ihren Boden und schafft das Verständnis dafür, daß jede ehrliche Arbeit auch der gleichen Achtung wert ist. Von dieser gegenseitigen Achtung der Arbeitsleistung ist kein weiter Schritt mehr zu dem Grundsatze der Arbeitsehre. Das Handeln und Schaffen des Volksgenossen soll getragen werden von dem Grundgedanken der ehrenhaften Gesinnung, jeder Arbeiter, sei er Arbeiter der Stirn oder der Faust, steht unter dem Schutze dieser Ehrenordnung und hat die Pflicht, die Ehre des anderen zu achten. Der rein schuldrechtliche Arbeitsvertrag tritt zurück hinter dieses ethische Band, das dadurch um alle Schaffenden geschlungen wird. Und schließlich finden wir als weiteren tragenden Grundsatz des neuen Arbeitsrechts den Treuegedanken. Wie im einleitenden Kapitel betont wurde, war das frühere Arbeitsrecht auf der Theorie des Klassenkampfes aufgebaut. Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurden staatlich anerkannt und ihnen freier Spielraum im Kampfe um Lohn- und Arbeitsbedingungen gelassen. Dieser Kampf setzte sich in den einzelnen Betrieben fort. So konnte der schuldrechtliche Arbeitsvertrag natürlich die nebenher laufenden personenrechtlichen Beziehungen zwischen den Parteien nicht zur Entfaltung kommen lassen. Das neue Arbeitsrecht dagegen stellt in den Mittelpunkt der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mehr den schuldrechtlichen Leistungsaustausch, sondern den Treuegedanken. Alle in einem Betrieb tätigen Menschen gehören einer großen Gemeinschaft an. Der Unternehmer ist der geborene Führer seiner Gefolgschaft. Diese hat ihm in Treue zur Seite zu stehen, er hat sein Handeln von der Fürsorge für seine Gefolgsmänner leiten zu lassen. So baut sich unser neues Arbeitsrecht auf ganz neuen Grundlagen auf. Dem früheren Klassenkampfgedanken ist die Gemeinschaftsidee gegenübergestellt worden und zur Grundlage des neuen Rechts gemacht worden. Das neue Arbeitsrecht will nicht mehr ein Recht der abhängigen Arbeiter sein, es ist das Recht aller schaffenden Menschen. Heute stehen wir noch in der Entwicklung. Der erste große Baustein ist das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. In ihm finden wir die oben angedeuteten Grundgedanken verwirklicht. Große Aufgaben sind in ihm den in der Anschauung der vergangenen Zeit aufgewachsenen Menschen gesetzt. Dr. Ley hat einmal gesagt: „Das AOG eilt mit

[9]) Seldte, Sozialpolitik im 3. Reich, S. 30.

seinen Bestimmungen bewußt der gesinnungsmäßigen Entwicklung und Erziehung unseres Volkes voraus[10]). Nirgends tritt aber die Gesinnung des einzelnen Menschen klarer zu Tage als im Betriebe selbst, wo er in ständiger Fühlung und Verbindung mit seinen anderen Arbeitskameraden und dem Führer des Betriebes steht. Hier setzt nun die Aufgabe des Vertrauensrates ein, der dazu dienen soll, Vertrauensmittler zu sein zwischen den Arbeitern unter sich und zwischen der Gefolgschaft und dem Führer des Betriebes.

[10]) Rede vor den Amtswaltern in Hamburg, Der Deutsche Nr. 238 vom 12. Oktober 1934.

II. Abschnitt.

§ 3. Rechtliche Voraussetzungen der Errichtung eines Vertrauensrates.

Nach § 5 Abs. I AOG treten dem Führer des Betriebes mit in der Regel mindestens 20 Beschäftigten aus der Gefolgschaft Vertrauensmänner beratend zur Seite. Das Gesetz sagt uns nicht, was es unter einem Betrieb versteht. Es sagt lediglich, daß als Betrieb im Sinne des Gesetzes auch Verwaltungen gelten und betont dadurch, daß es nicht auf die Erreichung eines wirtschaftliches Erfolges ankommt. Unter Betrieb soll hier die „organisatorische Zusammenfassung von persönlichen, sachlichen, immateriellen Mitteln zur Erreichung eines technischen Zweckes“ [1]) verstanden werden. Das Reichsgericht und das Reichsarbeitsgericht haben schon unter der Herrschaft des Betriebsrätegesetzes bei der Begriffsbestimmung des Betriebes die Betonung auf die im Betrieb herrschende Gemeinschaft zwischen Unternehmer und Gefolgschaft gelegt. Damit kommen wir aber schon zur Begriffsbestimmung der Betriebsgemeinschaft, die später erörtert werden soll, werden aber dabei über die Grundlage dieser Gemeinschaft, nämlich den Betrieb, nicht aufgeklärt. Wesentlich ist hier vor allem, daß das AOG zum Betrieb auch Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile rechnet, die mit dem Hauptbetrieb durch gemeinsame Leitung verbunden sind, es sei denn, daß sie räumlich weit von dem Hauptbetriebe getrennt sind (§ 4 Abs. 2 AOG). Dies ist vor allen Dingen für die Entscheidung der Frage, ob die für die Errichtung eines Vertrauensrates erforderliche Zahl von Beschäftigten erreicht ist oder wie groß die Zahl der zu wählenden Vertrauensmänner ist, von Bedeutung. Bei der Feststellung, ob es sich um einen Nebenbetrieb oder einen selbständigen Betrieb handelt, werden oft Schwierigkeiten auftreten. Die Lösung dieser Frage muß dann leicht fallen, wenn man erkannt hat, unter welchem Gesichtspunkte das AOG den Betrieb zur Grundlage des ganzen Arbeitsrechts gemacht hat. „Der Betrieb als konkrete Gemeinschaft, nicht als technische Erscheinungsform ist der Zentralbegriff des neuen Arbeitsrechts geworden [2]).“ Die technische Erscheinungs-

[1]) Hueck-Nipperdey-Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Kommentar § 4, Anm. 2.

[2]) Mansfeld, Akd. f. dsch. Recht 1935, S. 908 ff.

form muß also die Voraussetzungen erfüllen, die dann die Verwirklichung der konkreten Gemeinschaft ermöglichen. Es muß die Herstellung einer Betriebsgemeinschaft möglich sein, Führer und Gefolgschaft müssen ein Ganzes bilden.

Nach § 4, Abs. 3 AOG finden die Bestimmungen des Gesetzes über den Vertrauensrat infolge der ganz anders gelagerten Verhältnisse auf Schiffe der See-, Binnen- und Luftschiffahrt keine Anwendung.

Als weitere Voraussetzung zur Errichtung eines Vertrauensrates finden wir in § 5, Abs. 1 AOG die Mindestzahl von 20 Beschäftigten im Betrieb. Nach § 5, Abs. 2 AOG zählen zu diesen Beschäftigten auch die Hausgewerbetreibenden, die in der Hauptsache für den gleichen Betrieb allein oder mit ihren Familienangehörigen arbeiten. In dieser Bestimmung sehen wir wieder den Grundsatz des Gesetzes verwirklicht, daß Führer und Gefolgschaft eine Treuegemeinschaft bilden, sodaß in kleinen Betrieben überhaupt kein Organ nötig ist, um Führer und Gefolgschaft zur Erreichung der gemeinsamen sozialen Ziele zur Seite zu stehen. Hier tritt auch deutlich die Gegensätzlichkeit zum Betriebsrätegesetz hervor, das für solche Betriebe einen Obmann vorsah, der die Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber zu vertreten hatte. In der Hereinnahme der Hausgewerbetreibenden hat das Gesetz zum Ausdruck gebracht, daß diese ebenso wie die unmittelbar im Betriebe Tätigen auch zur Gefolgschaft gehören und als gleichberechtigte Mitglieder an der Förderung des gemeinsamen Zieles mitarbeiten. Da das Gesetz nur verlangt, daß „in der Regel" die Mindestzahl 20 vorhanden sein muß, so fallen darunter auch Saisonbetriebe, denn es kommt darauf an, daß diese Zahl in dem regelmäßigen Betriebe tätig sein muß[3]). Diese herrschende Meinung wurde auch in einem Erlasse des Reichsarbeitsministers[4]) vertreten. Es wird dort betont, daß das Gesetz bewußt von einer Regelung der Einzelheiten absieht und es dem Ermessen der Beteiligten überläßt, derartige Fälle unter sich zu entscheiden. Es ist selbstverständlich, daß bei der Ermittlung der Zahl der Beschäftigten nicht davon auszugehen ist, ob der einzelne auch wahlberechtigt ist, sondern hier handelt es sich ja darum, einer größeren Gemeinschaft ein Vertrauensorgan zu geben. Die Frage, ob das Beschäftigungsverhältnis einen gültig abgeschlossenen Arbeitsvertrag zur Voraussetzung hat, wie dies Mansfeld grundsätzlich bejaht[5]), oder ob es auf die Einordnung des einzelnen in den Betrieb, sei es auch ohne gültigen Arbeitsvertrag, ankommt[6]), wird heute noch im Sinne Mansfelds

[3]) Mansfeld-Pohl-Steinmann, Die Ordnung der nationalen Arbeit, Kommentar § 5, Anm. 2b.
[4]) RABl. 1934 I, S. 63.
[5]) Mansfeld, § 5 Anm. 2b.
[6]) Nikisch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, S. 22.

zu beantworten sein. Es wird Sache des neuen Arbeitsvertragsrechtes sein, diese strittige Frage in ihrem ganzen Umfang zu klären.

§ 4. Wahl des Vertrauensrates.

1. Kreis der wahlberechtigten Personen.

Nach Art. II § 2 der Zweiten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 10. März 1934 RGBl. I S. 187 (2. Durchf.VO) sind alle Mitglieder der Gefolgschaft, die mindestens 21 Jahre alt und im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte sind, abstimmungsberechtigt. Es scheiden daher alle nicht zur Gefolgschaft gehörenden Mitglieder der Betriebsgemeinschaft aus, nämlich der Unternehmer und seine gesetzlichen Vertreter, ebenso der von dem Führer gemäß § 3 Abs. 2 AOG bestellte Stellvertreter oder der an die Stelle des Unternehmers getretene Führer des Betriebs. Alle anderen leitenden Angestellten und Prokuristen sind ebenso, wie die übrigen Gefolgschaftsmitglieder, berechtigt, an der Abstimmung teilzunehmen. Die Festsetzung des Wahlalters auf 21 Jahre, im Gegensatze zum Betriebsrätegesetz, wo das Wahlalter auf 18 Jahre festgesetzt worden war, zeugt davon, welche Wichtigkeit das Gesetz dem Wahlakt beimißt. Früher war die Wahl weitgehend von den Gewerkschaften beeinflußt. Diese stellten die Listen auf, der Gefolgschaft selbst blieb die Abstimmung vorbehalten. Heute soll, wie wir unten noch sehen werden, das einzelne Gefolgschaftsmitglied einem Manne seine Stimme geben, der tatsächlich sein Vertrauen besitzt, von dem er weiß, daß er alle die Kenntnisse hat, die zur Führung dieses Amtes notwendig sind. Hierzu gehört eine gewisse Lebenserfahrung und Menschenkenntnis, über die ein Achtzehnjähriger meistens noch nicht verfügen wird.

2. Persönliche Voraussetzungen der Wählbarkeit.

Wie schon oben angedeutet wurde, spielt die Persönlichkeit des Gefolgschaftsmitgliedes, das das Amt eines Vertrauensrates wahrnehmen soll, eine große Rolle. Infolgedessen wurden in § 18 AOG besondere Richtlinien aufgestellt, die bei der unten zu besprechenden Aufstellung der Liste zu beachten sind. Es ist dies keine erschöpfende Aufzählung, denn eine nach § 38 Ziff. 4 AOG erfolgte Aberkennung der Fähigkeit, das Amt eines Vertrauensrates auszuüben, schließt natürlich eine neuerliche Berufung aus, es sei denn, daß die Aberkennung nur auf Zeit erfolgt ist[7]).

Bei der Aufzählung der Eigenschaften, die von einem Vertrauensmann gefordert werden, stellt das Gesetz zuerst solche vor-

[7]) s. unter § 9 Nr. 2c.

an, die an rein äußere Momente anknüpfen und eine Gewähr dafür bieten sollen, daß das Gefolgschaftsmitglied, das Vertrauensmann werden soll, über die nötige allgemeine menschliche Erfahrung verfügt und auch über die im betreffenden Betrieb an ihn herantretenden Fragen so gut unterrichtet ist, daß er dem Betriebsführer auch tatsächlich mit seinem Rat zur Seite stehen kann. Es soll ja fähig sein, die ihm von der Gefolgschaft anvertrauten Wünsche unter dem Gesichtswinkel des ganzen Betriebes, nicht einseitig zu beurteilen. Da aber zur Erfüllung dieser Aufgabe auch rein menschlich große Anforderungen gestellt werden müssen, so reiht das Gesetz den ersten, auf die Erfahrung abgestellten Voraussetzungen noch solche an, die sich auf den Charakter des einzelnen beziehen, um schließlich an seine Wahl noch Voraussetzungen zu knüpfen, die seine nationale Zuverlässigkeit gewährleisten sollen.

Daneben lassen sich die Voraussetzungen auch unterscheiden in solche, die nach dem Wortlaut des Gesetzes ein Vertrauensmann besitzen „soll" und solche, die vorhanden sein „müssen". Die rechtlichen Folgen des Fehlens einer der Voraussetzungen sollen nach einer kurzen Darstellung derselben besprochen werden.

Vertrauensmann soll nur sein, wer das 25. Lebensjahr vollendet hat, mindestens 1 Jahr dem Betriebe oder dem Unternehmen angehört und mindestens 2 Jahre im gleichen oder verwandten Berufs- oder Gewerbezweig tätig gewesen ist, § 8 S. 1 AOG,

Mit der Festsetzung des Alters auf 25 Jahre ist gewährleistet, daß der Vertrauensmann schon eine gewisse Erfahrung besitzt und auch die nötige Achtung seiner Arbeitskameraden, die zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit nötig ist, erworben hat.

Mit der Bestimmung, daß der Vertrauensmann mindestens 1 Jahr dem gleichen Betrieb oder Unternehmen angehören soll, soll gewährleistet sein, daß der Vertrauensmann gerade mit den dem einzelnen Unternehmen eigenen Verhältnissen vertraut ist[8]). Wann die Voraussetzungen der einjährigen Zugehörigkeit gegeben sind, ist dann zweifelhaft, wenn ein Gefolgschaftsmitglied seine Tätigkeit in diesem Unternehmen unterbrochen hat. Es wurde schon von der Rechtsprechung und Lehre zum Betriebsrätegesetz anerkannt, daß eine ununterbrochene Tätigkeit nicht vorliegen müsse; bei kürzeren Unterbrechungen soll diese Zeit der Feststellung der einjährigen Betriebszugehörigkeit nicht mitgerechnet werden[9]). Das AOG, das in seiner Grundeinstellung gegen jeden Formalismus ist, wird diese Auslegung auch gestatten.

Die zweijährige Zugehörigkeit zum gleichen Berufs- oder Gewerbezweig soll die Voraussetzungen dafür schaffen, daß jeder Ver-

[8]) Über die Begriffe Betrieb und Unternehmen vgl. Denecke, Betrieb und Unternehmen in DAR. 1936 Heft 1, 2.

[9]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, § 8, Anm. 5.

trauensmann mit den technischen und sozialen Fragen gerade dieses Berufes oder Gewerbes bekannt ist.

Nach § 8 S. 2 AOG muß der Vertrauensmann die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen, der deutschen Arbeitsfront angehören, durch vorbildliche menschliche Eigenschaften ausgezeichnet sein und die Gewähr bieten, daß er jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintritt.

Ein Vertrauensmann, dem nach §§ 32 ff. RStGB. die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt wurden, könnte nie das Vertrauen einer Betriebsgemeinschaft besitzen. Der Aberkennung der bürgerlichen Ehrenrechte muß die Aberkennung der Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden, gleichgestellt werden[10]). Wir werden später sehen, daß das Amt des Vertrauensmannes ein öffentliches Amt ist, es kann daher aus dem Fehlen dieser Voraussetzung in § 8 AOG nicht darauf geschlossen werden, daß eine Aberkennung nach §§ 27 ff. RStGB. auf die Berufung zum Vertrauensmann ohne Einfluß ist.

Die weitere Voraussetzung, daß sich ein Vertrauensmann durch vorbildliche menschliche Eigenschaften auszeichnen muß, steht mit den oben erwähnten Voraussetzungen im Zusammenhange. Wenn einem Gefolgschaftsmitglied die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt wurden, so sind diese hervorragenden menschlichen Eigenschaften sicher nicht gegeben. Aber da die Aberkennung der bürgerlichen Ehrenrechte nur bei schweren Strafen ausgesprochen wird, so wird vor allen Dingen bei der Prüfung dieser Frage darauf Bedacht zu nehmen sein, ob der in Aussicht genommene Vertrauensmann nicht schon durch strafrichterliche Verurteilungen belastet ist. Die Feststellung, ob sich ein Gefolgschaftsmitglied durch vorbildliche menschliche Eigenschaften auszeichnet, wird sich außerdem ganz besonders auch darauf erstrecken müssen, ob das Gefolgschaftsmitglied gerade die charakterlichen Eigenschaften besitzt, die es besonders geeignet machen, als Vorkämpfer des Gemeinschaftsgedankens das große Ziel der Volksgemeinschaft und der Betriebsgemeinschaft unter Zurücklassung der alten klassenkämpferischen Gedanken zu verwirklichen.

Die Zugehörigkeit zur DAF. oder einem ihr korperativ angeschlossener Verbände ist eine weitere Mußvoraussetzung des § 8 AOG. Die DAF. ist die große Organisation aller schaffenden deutschen Menschen. Eines ihrer wichtigsten Gebiete ist die weltanschauliche Schulung ihrer Mitglieder, allen voran der Vertrauensmänner. Wer sich nicht zur DAF. bekennt, zeigt, daß er für die großen Ziele der deutschen Volksgemeinschaft kein Verständnis hat. Er wird nie im Betriebe „Vertrauensmann" sein.

Obwohl schon durch die Mitgliedschaft zur DAF. vermutet wer-

[10]) So Hueck-Nipperdey-Dietz § 8, Anm. 8 und herrschende Meinung.

den kann, daß sich das Mitglied auch jederzeit für die Ziele des nationialen Staates, besonders innerhalb seiner Tätigkeit im Betriebe, einsetzt, muß seine nationale Zuverlässigkeit doch nochmals einer genauen Prüfung unterworfen werden. Es sollen eben nur die besten Menschen herangezogen werden, die auch unter allen Umständen die Gewähr bieten, niemals wieder in den alten Klassenwahn zurückzufallen und stets ihre Entscheidung unbeeinflußt nur im Hinblick auf das Wohl des Ganzen treffen.

Der Unterschied zwischen den Sollvoraussetzungen und Mußvoraussetzungen ist natürlich schon bei der Aufstellung der Listen zu beachten. Der Führer des Betriebes und der NSBO.-Obmann, die, wie wir später sehen werden, die Aufstellung der Listen zu besorgen haben, haben sich streng an die Bestimmungen des § 8 zu halten. Wenn aber in einem Betriebe nicht die nötige Anzahl von Gefolgschaftsmitgliedern vorhanden sein sollte, die alle Voraussetzungen erfüllen, so kann z. B. von der einjährigen Betriebszugehörigkeit abgesehen werden, wie dies das AOG für die ersten Vertrauensratswahlen 1934 ausdrücklich bestimmt hat. Gerade in den Zeiten des wirtschaftlichen Aufstiegs der einzelnen Unternehmen kann dies manchmal der Fall sein.

Bedeutungsvoll ist der Unterschied zwischen den Muß- und Sollvorschriften in dem Falle der Berufung eines Vertrauensmannes unter Nichtbeachtung dieser Vorschriften.

Bei dem Fehlen einer Sollvoraussetzung ist die Berufung eines Vertrauensmannes trotzdem gültig. Dies folgt schon aus der Gegenüberstellung von Soll- und Mußvoraussetzungen. Zweifelhaft kann es sein, ob der Treuhänder der Arbeit das Fehlen einer solchen Voraussetzung ohne weiteres gemäß § 14 Abs. 2 AOG zum Anlaß einer Abberufung machen kann [11]) oder ob man es der pflichtgemäßen Ermessungsprüfung des Treuhänders der Arbeit überläßt, ob das Fehlen dieser Voraussetzung auch die Ungeeignetheit des betreffenden Vertrauensmannes zur Folge hat [12]). Man wird der letzten Auffassung den Vorzug geben müssen, allein aus der praktischen Erwägung, daß es nicht im Sinne des Gesetzes liegen kann, die Tätigkeit eines Vertrauensmannes, der sich vielleicht sehr gut in sein Amt eingearbeitet hat, willkürlich zu unterbrechen. Es wird ja auch kein Treuhänder ohne gründliche Prüfung jedes einzelnen Falles ein solchen Schritt unternehmen.

Bei den Mußvorschriften ist zu unterscheiden zwischen der Zugehörigkeit zur DAF. und dem Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte einerseits und den beiden anderen Voraussetzungen andererseits. Fehlen die ersteren, so ist eine Berufung unwirksam, das Gefolgschaftsmitglied ist nie Vertrauensmann geworden. Fehlen da-

[11]) So Mansfeld § 8, Anm. 3.
[12]) So Hueck § 8, Anm. 18.

gegen die Voraussetzungen der nationalen Zuverlässigkeit oder der menschlichen Eignung, so kann man nicht ohne weiteres die Nichtigkeit der Berufung annehmen, da die Entscheidung über das Vorliegen der Eigenschaften von ganz besonderen Ermessensfragen abhängig ist und es infolgedessen zu einer großen Rechtsunsicherheit führen würde, wenn man jederzeit die Nichtigkeit des Amtes mit dem Fehlen derartiger Voraussetzungen begründen könnte. Vielmehr bedarf es hier einer Abberufung durch den Treuhänder der Arbeit, der als politischer Statthalter des Reichs auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes hier die geeignete Instanz ist[13]). Die Anschauung bei Mansfeld[14]), daß nur durch das Ehrengericht objektiv festgestellt werden könne, ob diese Eigenschaften vorliegen, kann deshalb nicht richtig sein[15]).

Da das Amt des Vertrauensmannes am 1. Mai beginnt (§§ 10 und 11 AOG), so ist auch dieser Tag für das Vorliegen der Voraussetzungen maßgebend[16]).

Für die zu wählenden Stellvertreter sind selbstverständlich die gleichen Voraussetzungen zu fordern. In Art. III der 10. Durchf.VO. zum AOG wurde bestimmt, daß ausnahmsweise auch Personen, die nicht der DAF. angehören, berufsfähig sind. Diese Ausnahme besteht für das oberschlesische Abstimmungsgebiet. Dort können für die Geltungsdauer des deutsch-polnischen Abkommens über Oberschlesien vom 15. Mai 1922 (RGBl. II, S. 228) auch Mitglieder der polnischen Berufsvereinigung und des polnischen Zentralverbandes Vertrauensmänner sein.

Weitere Voraussetzungen sind an das Vertrauensratsamt nicht geknüpft. Es kann daher kein Zweifel bestehen, daß auch eine Frau — beim Vorliegen der Voraussetzungen — das Amt eines Vertrauensmannes wahrnehmen kann. Es wird auch nicht die Zugehörigkeit zur NSDAP. gefordert. Die Frage, inwieweit ein Nichtarier Vertrauensmann sein kann, richtet sich nach den Aufnahmebestimmungen der DAF. Zu erwähnen ist noch, daß auch der NSBO.-Obmann, der ja bei der Aufstellung der Listen mitwirkt, auch auf die Liste gesetzt werden kann. Die Richtlinien der DAF. für die Vertrauensratswahlen 1936 sprechen sogar aus, daß der NSBO.-Obmann auf jeden Fall als Vertrauensmann kandidieren soll, denn er ist eines der berufensten Gefolgschaftsmitglieder. Seine Zugehörigkeit zum Vertrauensrat wird ihm seine Aufgabe als NSBO.-Obmann

---

[13]) So Hueck-Nipperdey-Dietz § 8, Anm. 21.

[14]) § 8 Anm. 2f.

[15]) Die Rechtswirksamkeit von Akten, an denen Vertrauensmänner teilgenommen haben, die nicht gewählt werden konnten, wird dadurch nicht berührt. Die Entscheidungen im Betrieb werden vom Betriebsführer getroffen. Die Vertrauensmänner üben keinen rechtlichen Einfluß auf diese Entscheidungen aus.

[16]) So Mansfeld § 8, Anm. 2a; Hueck-Nipperdey-Dietz § 8, Anm. 5.

sogar sehr wesentlich erleichtern, denn als NSBO.-Obmann hat er an sich kein Recht, an den Vertrauensratssitzungen teilzunehmen.

Auf den Führer des Betriebes finden die Bestimmungen des § 8 AOG keine Anwendung. Auch hinsichtlich der Rassenzugehörigkeit ist von besonderen Voraussetzungen abgesehen worden[17]). Er ist der geborene Führer des Betriebes. Für den Fall seiner Ungeeignetheit hat das Gesetz Vorsorge getroffen ihn durch einen anderen Führer zu ersetzen. (Aberkennung der Fähigkeit Führer des Betriebes zu sein nach § 38 Ziff. 4 AOG).

§ 5. Der Wahlvorgang.

Der Wahlvorgang ist in der zweiten Durchf.VO geregelt. Der Betriebsführer hat im Einvernehmen mit dem Betriebszellenobmann die Liste der Vertrauensmänner aufzustellen. Die Zahl der zu wählenden Vertrauensmänner schwankt nach der Größe des Betriebes zwischen 2 und 10. Es sind mindestens so viel Vertrauensmänner vorzuschlagen, daß die nötige Zahl Vertrauensmänner und Stellvertreter gewählt werden kann. Es herrscht Streit darüber, ob auf der Liste der Vertrauensmänner und Stellvertreter jeweils mehr Gefolgschaftsmitglieder vorgeschlagen werden können, als nach der Gefolgschaftsstärke Vertrauensmänner und Stellvertreter zu wählen sind. Da, wie wir später sehen werden, die Gefolgschaft nicht nur über die ganze Liste abstimmt, sondern auch einzelne Namen streichen kann, besteht die Gefahr, daß von vornherein nicht die für den Betrieb vorgeschriebene Zahl erreicht wird. Mansfeld-Pohl-Steinmann[18]) und die Richtlinien der DAF. für die Vertrauensratswahl 1936 vertreten den Standpunkt, daß dies nicht möglich sei, da hierin eine Verkennung des Führergedankens liege und dies dem Wesen der Abstimmung nicht entspreche. Dagegen erachten es Hueck-Nipperdey-Dietz[19]) für zweckmäßig, mehr Gefolgschaftsmitglieder vorzuschlagen, und zwar bei den Stellvertretern, sodaß dann aus diesen eventuell die unvollständige Liste der Vertrauensmänner ergänzt werden könne. Ich möchte der zweiten Auffassung den Vorzug geben. Aus den Bestimmungen des Gesetzes selbst läßt sich diese Frage nicht klar beantworten. Da das Gesetz aber dem einzelnen Wähler die Möglichkeit gegeben hat, zu den einzelnen vorgeschlagenen Vertrauensmännern Stellung zu nehmen, da es überhaupt eine W a h l der Vertrauensmänner vorgesehen hat, ist nicht einzusehen, warum hier eine Verkennung des Führergrundsatzes vorliegen sollte. Der Führergrundsatz wurde an sich durch

[17]) Amtl. Verlautbarung z. 2. DV. u. Schreiben des RM.d.I., Deutscher Reichsanzeiger 1934, Nr. 32.
[18]) § 9 Anm. 2.
[19]) § 9 Anm. 8.

die Einrichtung der Wahl schon bewußt durchbrochen. Wenn nun durch die Ablehnung einzelner Bewerber der Vertrauensrat nicht die volle Stärke erlangt, so tritt die Berufung durch den Treuhänder der Arbeit ein[20]). Die Aufstellung dieser Vertrauensmänner liegt daher außerhalb der Führerentscheidung. Ich halte es deshalb für eine bessere Lösung, der Gefolgschaft eine größere Auswahl zu lassen und ihr Gelegenheit zu geben, selbst kund zu tun, wer ihrer Arbeitskameraden ihr volles Vertrauen besitzt, als dies der Entscheidung des Treuhänders zu überlassen. Natürlich wird sich die Liste immer auf einen kleinen Kreis beschränken müssen. Sie darf nicht die Möglichkeit bieten, durch Cliquenbildung innerhalb der Gefolgschaft den Sinn der Abstimmung zu vereiteln.

Die Bestimmung, daß der Führer des Betriebes im Einvernehmen mit dem NSBO.-Obmann die Liste aufstellt, ist von großer Tragweite. Der Betriebszellenobmann ist der politische Beauftragte der NSBO. für den Betrieb. Seine Aufgabe liegt in der Durchdringung der Betriebsgemeinschaft mit dem nationalsozialistischen Gedankengut. Hier ist ihm die Möglichkeit eingeräumt, dem Betriebsführer die ihm am geeignetsten erscheinenden Männer der Gefolgschaft vorzuschlagen und so dem Führer die oft schwierige Aufgabe der richtigen Auswahl zu erleichtern. Solange Führer und Gefolgschaft eine wirkliche Betriebsgemeinschaft bilden, wird die Aufstellung der Liste keine größeren Schwierigkeiten bieten. Wenn aber eine der beiden Gruppen den hohen Sinn des neuen Gesetzes noch nicht erfaßt haben sollte, so kann die Mitwirkung des Betriebszellenobmanns von ausschlaggebender Bedeutung sein. Wenn ein „Einvernehmen" unter den Beteiligten nämlich nicht erzielt werden kann, besteht für den Betriebsführer nicht die Möglichkeit, nun selbst die Liste aufzustellen, es findet dann keine Wahl statt, sondern der ganze Vertrauensrat muß von dem Treuhänder der Arbeit ernannt werden. Es ist daher notwendig, daß Führer und Betriebszellenobmann mit dem nötigen gegenseitigen Vertrauen an die Arbeit gehen. Der Führer des Betriebes muß mit dem Vertrauensrat wichtige Aufgaben lösen. Das kann er nur, wenn die Menschen, die im Vertrauensrat sitzen, auch sein uneingeschränktes Vertrauen besitzen. Es wäre daher falsch, wenn der Betriebszellenobmann sich unbedingt auf die Aufstellung bestimmter vom ihm ins Auge gefaßter Gefolgschaftsmitglieder versteifen würde. Wenn die vom Betriebsführer in Aussicht genommenen Bewerber den in § 8 AOG aufgestellten Voraussetzungen entsprechen, so wird der Betriebszellenobmann diesen Männern seine Zustimmung nicht versagen. An Weisungen von außerbetrieblichen Stellen ist er nicht gebunden, wenn es ihm auch freisteht, bei den zuständigen Stellen der

[20]) s. unten § 6.

DAF. sich Rat zu holen. Als Vertreter der Partei hat er eine völlig unabhängige Stellung. Dasselbe gilt auch für den Betriebswalter der DAF., wenn dieser mit der Aufstellung der Liste beauftragt ist[21]). Es würde dem Ziele der betrieblichen Selbständigkeit widersprechen, wenn hier eine Einflußnahme seitens der NSBO. oder der DAF. versucht würde. Heute ist die Schulung der im Betriebe tätigen Menschen im Sinne der nationalsozialistischen Weltanschauung schon so weit fortgeschritten, daß sich kaum ernste Schwierigkeiten bei der Durchführung der Wahl ergeben werden. Wenn trotzdem die Grundsätze der Selbstverwaltung im Betrieb hier ausdrücklich hervorgehoben werden, so deshalb, weil dies ein von der früheren Gesetzgebung grundsätzlich abweichender Zug des AOG ist, weil aber auch eine Verletzung dieses Grundsatzes u. U. die Aufhebung des Abstimmungsergebnisses durch den Treuhänder der Arbeit zur Folge haben würde (§ 13 der 2. Durchf.VO).

Die Leitung der Abstimmung liegt in den Händen des Führers des Betriebs, dem die beiden betriebsältesten Gefolgschaftsmitglieder zur Unterstützung zur Seite stehen. Die Liste der Abstimmungsberechtigten ist zur Einsichtnahme aufzulegen und auf Antrag zu berichtigen[22]). Spätestens 2 Wochen vor der Wahl ist die Liste der Vertrauensmänner und Stellvertreter bekanntzumachen. Die Abstimmung selbst ist geheim. Sie erfolgt durch Abgabe eines Stimmzettels, auf dem die Wähler entweder alle Namen unverändert stehen lassen, oder einzelne Namen oder alle durchstreichen können. Andere Veränderungen würden die Abstimmung ungültig machen[23]). Innerhalb von 3 Tagen nach der Abstimmung hat der Führer des Betriebs das Ergebnis in Gegenwart der von ihm berufenen betriebsältesten Gefolgschaftsmitglieder festzustellen und bekanntzugeben. Außerdem ist das Ergebnis den gewählten Vertrauensmännern und den Stellvertretern mitzuteilen. Bei der Feststellung, wer gewählt ist, entscheidet die Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen. In der Reihenfolge der Liste werden die gewählten Vertrauensmänner in den Vertrauensrat berufen. Wenn, wie oben besprochen, auf der Liste mehr Kandidaten stehen, als gewählt werden sollen, so entscheidet unter denjenigen, die die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhalten haben, nicht die auf den einzelnen abgebene Stimmenzahl, sondern die Reihenfolge der Liste.

---

[21]) Nach der amtlichen Verlautbarung des RArb.M. vom 12. März 1934 zur zweiten Durchf.VO. hat der Betriebswalter die Stellung des NSBO.-Obmanns, falls kein solcher im Betrieb vorhanden ist. DAR. S. 116 Jg. 34.

[22]) §§ 3, 4, 5 2. Durchf.VO.

[23]) § 8 2. Durchf.VO.

§ 6. Die Berufung durch den Treuhänder der Arbeit.

Da es vorkommen kann, daß durch die Einzelstreichungen die Zusammensetzung des Vertrauensrats nicht dem Verhältnis von Arbeitern und Angestellten [24]) entspricht, so kann auf Antrag des Betriebsführers der Trh. d. Arb. zur Beseitigung dieses Mißverhältnisses einzelne Vertrauensmänner abberufen und durch andere Vertrauensmänner ersetzen [25]). Analog ist die Bestimmung auch für den Fall, daß schon bei der Zusammensetzung der Liste das Verhältnis dieser Gruppen nicht den Tatsachen entspricht, anzuwenden [26]). Bei seiner Entscheidung ist der Trh. d. Arb. nicht an irgendeinen Vorschlag des Führers gebunden.

Eine weitere Einschaltung des Trh. d. Arb. erfolgt nach § 13 der 2. Durchf.VO. Jeder Angehörige des Betriebs hat die Möglichkeit seine Entscheidung anzurufen, wenn bei dem Abstimmungsverfahren Vorschriften des Gesetzes oder der Verordnung derart verletzt wurden, daß das Abstimmungsergebnis dadurch beeinträchtigt werden konnte. Der Trh. d. Arb. kann dann eine Wiederholung der Abstimmung anordnen, die aufgestellten Vertrauensmänner bestätigen oder gemäß § 9 Abs. 2 AOG andere Vertrauensmänner berufen.

Schließlich kann der Trh. d. Arb. nach § 9. Abs. 2 AOG Vertrauensmänner und Stellvertreter berufen, wenn schon bei der Aufstellung der Liste durch den Führer des Betriebs und den NSBO.-Obmann keine Einigung erzielt werden konnte, oder wenn aus einem anderen Grunde kein Vertrauensrat zustande kommt, insbesondere wenn die Gefolgschaft die Liste nicht billigt. Zu dieser Möglichkeit des Eingreifens des Trh. d. Arb. wird es vor allem auch dann kommen, wenn infolge erheblicher Verstöße gegen die Bestimmungen des AOG und der 2. Durchf.VO. überhaupt nicht mehr von einer Abstimmung gesprochen werden kann, wenn z. B. keine richtigen Stimmzettel vorhanden waren oder wenn Abstimmungszeit oder -ort nicht in der vorgeschriebenen Form bekanntgemacht worden waren [27]).

Wenn während der Amtszeit des Vertrauensrates dieser infolge des Ausscheidens einzelner Vertrauensmänner und des Fehlens genügender Stellvertreter nicht mehr vollständig ist, kann der Trh. d. Arb. ebenfalls für den Rest der Amtszeit die fehlenden Vertrauensmänner nach § 9 Abs. 2 berufen.

[24]) § 7 Abs. 3 AOG. bestimmt, daß diese Gruppen bei der Auswahl angemessen zu berücksichtigen sind.

[25]) 2. Durchf.VO. § 14.

[26]) Hueck-Nipperdey-Dietz, § 9 Anm. 35, die diese Bestimmung sogar dann für anwendbar halten, wenn während des Jahres die offenbar mißverhältliche Berücksichtigung einer Gruppe eintritt.

[27]) So Hueck-Nipperdey-Dietz, § 9, Anm. 38 in Anlehnung an die Rechtsprechung zum Betriebsrätegesetz.

Der Trh. d. Arb. ist nicht verpflichtet, einen Vertrauensrat zu bestellen oder einzelne Vertrauensmänner zu ernennen. Er kann einen Betrieb auch ohne Vertrauensrat lassen[28]). Sein Ermessen ist aber nicht völlig frei, man hat vielmehr davon auszugehen, „daß eine Behörde, der das Gesetz die Macht zuspricht, einen mit dem Gesetz nicht im Einklang befindlichen Zustand zu beseitigen, grundsätzlich auch verpflichtet ist, von dieser Machtvollkommenheit Gebrauch zu machen“[29]). Dieser Grundsatz ist hier sicher richtig, denn das AOG schreibt in § 5 die Errichtung eines Vertrauensrates zwingend vor. Der Führer des Betriebs ist verpflichtet, beim Vorliegen der Voraussetzungen für die Wahl des Vertrauensrates zu sorgen[30]). Für den Fall des Nichtzustandekommens eines Vertrauensrates wurde der Trh. d. Arb. eingeschaltet. Daraus ist die Absicht des Gesetzes zu erblicken, daß alles versucht werden müsse, um dem Betrieb einen Vertrauensrat zu geben. Trotzdem wäre es nicht richtig, wenn der Trh. d. Arb. unter allen Umständen einen Vertrauensrat errichten müßte. Es können Umstände vorliegen, welche den Trh. d. Arb. bestimmen können, von der Errichtung eines Vertrauensrates abzusehen. Der Trh. d. Arb. wird bei seiner Entscheidung vor allem aus dem Ergebnisse der Abstimmung selbst wertvolle Schlüsse ziehen können[31]).

Der Trh. d. Arb. ist bei seinen Entscheidungen an keine Vorschläge gebunden. Er kann auch die von der Gefolgschaft bei der Wahl abgelehnten Bewerber ernennen[32]). Auch hier wird es auf eine eingehende Untersuchung der Gründe der Ablehnung ankommen. Die Vertrauensmänner sollen das Vertrauen sowohl des Betriebsführers als auch der Gefolgschaft besitzen. Wer von der Gefolgschaft abgelehnt wurde, wird dieses Vertrauen regelmäßig nicht haben.

§ 7. Die Bedeutung der Vertrauensratswahlen.

In der Einrichtung des Vertrauensrates haben wir, wie schon oben gesagt wurde, ein Instrument vor uns, das dem Führer seine Aufgabe erleichtern und der Gefolgschaft die Möglichkeit der lebendigen Anteilnahme an den Aufgaben des Betriebes ermöglichen soll. Das Vertrauen beider Faktoren des Betriebes soll der Vertrauensrat in sich verkörpern. Deshalb konnte das Gesetz die Ernennung der Vertrauensmänner nicht allein in die Hand des Führers des Betriebes legen, da die Gefahr naheliegt, daß dieser ihm

---

[28]) Mansfeld § 9, Anm. 4b; Dersch, Kommentar § 9 Anm. 5a; Franke S. 37; Hueck-Nipperdey-Dietz § 9, Anm. 40.
[29]) Hueck-Nipperdey-Dietz a. a. O.
[30]) Mansfeld § 5, Anm. 2a.
[31]) Mansfeld § 9, Anm. 4b.
[32]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz § 9, Anm. 41; Mansfeld a.a.O.; Dersch § 9, Anm. 5a.

genehm erscheinende Männer beruft, ohne auf das Vertrauen, das diese bei der Gefolgschaft besitzen, Rücksicht zu nehmen. Da andererseits das Gesetz die Selbstverantwortung der Betriebsgemeinschaft hervorhebt, lag es dem Gesetzgeber fern, außerbetriebliche Stellen in ureigenste Angelegenheiten des Betriebes von vorneherein einzuschalten. Die einseitige Ernennung würde auch nicht immer das erforderliche Vertrauen begründen[33]). Es ist selbstverständlich, daß der Gesetzgeber nicht die im Betriebsrätegesetz mit allen Errungenschaften der Demokratie ausgestaltete Wahl in das neue Gesetz übernehmen konnte. Der Führergrundsatz mußte auch in der Ausgestaltung der Wahl zum Ausdruck gebracht werden. Deshalb wurde die Aufstellung der Liste nicht in die Hände der Gefolgschaft gelegt, sondern in die des Betriebsführers. Sie soll dann durch ihre Abstimmung ihm und den von ihm ausgewählten Männern ihr Vertrauen aussprechen. Wir haben hier die Parallele zum Führertum in der Politik. Das Führertum holt sich seine Kraft und Stärke in dem Vertrauen des Volkes. Bei allen großen politischen Entscheidungen soll das Volk seine Zustimmung geben. Die erste dieser Volksabstimmungen, die vom 12. November 1933, war dem Gesetzgeber bei der Schaffung des AOG Vorbild[34]). Trotzdem weist das AOG natürlich gewisse Abweichungen auf. Die Volksabstimmung vom 12. November 1933 zerfiel in die eigentliche Volksabstimmung, in der das deutsche Volk zu dem Austritt Deutschlands aus dem Völkerbund Stellung nahm, und in die Wahl eines neuen Reichstags. Diese Wahl ist das Vorbild des AOG bei den Bestimmungen über die Vertrauensratswahl geworden. Es wurde dem deutschen Volke, nachdem die Auflösung aller politischen Parteien durchgeführt war, nur die Liste der NSDAP. zur Abstimmung vorgelegt. Diese Liste konnte entweder im Ganzen abgelehnt oder angenommen werden. Im AOG ist der Gedanke der Wahl deutlicher zum Ausdruck gekommen. Hier finden wir die Bestimmung, daß der Wähler auch die Möglichkeit hat, einzelne Bewerber abzulehnen, indem er deren Namen auf der Liste durchstreicht. Er hat also auf die persönliche Zusammensetzung des Vertrauensrates einen größeren Einfluß. Dadurch ist dem Wähler, im Gegensatz zur Reichstagswahl, eine weit größere Mitwirkungsmöglichkeit gegeben. Dies mag sich aus dem Gesichtspunkte heraus rechtfertigen, daß der Wähler in der Gefolgschaft jeden der ihm zur Wahl vorgeschlagenen Männer persönlich kennt und persönlich seine Geeignetheit für das Amt des Vertrauensrates beurteilen soll. Daneben hat ja auch der Vertrauensmann seine Hauptaufgabe darin zu erblicken, durch ständige Verbindung mit der Gefolgschaft und dem Führer des Betriebs das gegenseitige Vertrauen immer mehr zu vertiefen, sodaß hier das

[33]) Mansfeld DAR. 1934, S. 35 ff.
[34]) Vgl. Mansfeld § 9, Anm. 1.

persönliche Moment weit mehr zu Tage tritt, als bei der politischen Wahl zum Reichstag. Der Führer hat in seiner Rundfunkrede vom 14. 10. 1933 den Sinn der Reichstagswahl in folgende Worte zusammengefaßt: „dem Volke die Möglichkeit zu geben, ein geschichtliches Bekenntnis abzulegen, nicht nur im Sinne der Billigung der Regierungsgrundsätze, sondern auch in einer bedingungslosen Verbindung mit ihnen." Wir sehen, daß das persönliche Moment der Wahl des einen oder anderen Mannes in den Reichstag weit hinter die großen Gedanken der Zustimmung zu den politischen Linien der Regierung zurücktritt. Bei der Wahl zum Vertrauensrat dagegen wird der Wähler sein Augenmerk weit mehr auf die einzelnen Männer, die ihm zur Wahl vorgeschlagen wurden, richten.

Die Bedeutung der Wahl geht aber doch auch weit über die Wahl einzelner Männer in den Vertrauensrat hinaus. Sie ist nämlich vor allem auch ein Vertrauensbekenntnis der Gefolgschaft zu ihrem Betriebsführer. Diesen Gedanken hat Dr. Ley hervorgehoben, wenn er sagte: „Zu dem Vertrauensrat aber gehört laut Gesetz auch der Betriebsführer. Seine Arbeit, sein Handeln während des vergangenen Jahres stehen bei der Wahl mit im Vordergrund[35]). Darüber hinaus sind die Vertrauensratswahlen ein Bekenntnis der arbeitenden deutschen Menschen überhaupt zur Sozialpolitik der NSDAP. und des Staates. In ihnen muß zum Ausdruck kommen, ob das Volk die sozialpolitischen Maßnahmen seines Führers und seiner Beauftragten gutheißt oder ob es noch in den Gedankengängen des klassenkämpferischen Marxismus befangen ist. Die beiden ersten Wahlen haben, von diesem Gesichtspunkte aus betrachtet, eine herrliche Ergänzung der großen Volksabstimmungen gebracht und so den Beweis geliefert, daß das deutsche Volk auch auf einem der bedeutendsten Gebiete der Innenpolitik hinter seinem Führer steht.

§ 8. Das Gelöbnis am 1. Mai.

Das Amt der Vertrauensmänner beginnt nicht etwa mit der Beendigung des Abstimmungsverfahrens durch die Feststellung des Wahlergebnisses. Das Gesetz hat als weitere Voraussetzung der Entstehung des Vertrauensratsamtes noch einen feierlichen Akt eingeschoben, der der ganzen Gefolgschaft gegenüber so recht den Unterschied zwischen der Bedeutung des Betriebsrats und der des Vertrauensrates vor Augen führt, der aber auch jedem einzelnen Vertrauensmann die Bedeutung seines Amtes besonders deutlich zum Bewußtsein bringt. Die Mitglieder des Vertrauensrates legen vor der Gefolgschaft am Tage der nationalen Arbeit das feierliche

[35]) Aufruf zu den Vertrauensratswahlen 1935, abgedruckt in Arbeitsrechtskartei, Tagesfragen 95.

Gelöbnis ab, in ihrer Amtsführung nur dem Wohle des Betriebs und der Gemeinschaft aller Volksgenossen unter Zurückstellung eigennütziger Interessen zu dienen und in ihrer Lebensführung und Diensterfüllung den Betriebsangehörigen Vorbild zu sein, § 10, Abs. 1 AOG. Dieses feierliche Gelöbnis der Vertrauensmänner geht über die Bedeutung des Beamteneides hinaus. Das Beamtenverhältnis wird durch die Aushändigung einer Urkunde begründet; die Leistung des Diensteides ist keine Begriffsvoraussetzung für das Beamtenverhältnis. Das Gelöbnis des Vertrauensmannes ist Voraussetzung der Entstehung des Amtes. Die Verpflichtung nach § 10, Abs. 1 hat rechtsgestaltende Wirkung [36]). Infolgedessen müssen auch die im Gesetz vorgeschriebenen Formen beachtet werden. Beim Fehlen wesentlicher Stücke müßte die Nichtigkeit der Verpflichtung und damit des Vertrauensratsamtes angenommen werden.

Der Führer des Betriebes hat ebenso wie der Vertrauensmann das Gelöbnis abzulegen. Dabei hat aber für ihn das Gelöbnis nicht die rechtsgestaltende Wirkung, die eben für das Amt des Vertrauensmannes festgestellt wurde. Der Führer des Betriebes ist kraft Amtes Führer des Vertrauensrates [37]).

Bestritten ist, ob die Stellvertreter gleichzeitig mit den übrigen Vertrauensmännern zu verpflichten sind, oder ob sie das Gelöbnis erst ablegen, wenn der Fall der Stellvertretung eingetreten ist. Die überwiegende Meinung nimmt an, daß die Stellvertreter gleichzeitig mit den Vertrauensmännern am 1. Mai das Gelöbnis abzulegen haben [38]). Dieser Meinung ist schon aus praktischen Erwägungen beizutreten. Der Fall einer Stellvertretung wird oft sehr schnell eintreten, wenn z. B. ein Vertrauensmann plötzlich erkrankt ist. Es wäre dann ein sehr umständliches Verfahren, wenn die feierliche Verpflichtung vor der versammelten Gefolgschaft nachträglich in die Wege geleitet werden müßte. Die Auffassung bei Mansfeld, daß in diesem Falle die Verpflichtung vor dem Vertrauensrat wahrzunehmen sei, ist gegen die klare Bestimmung des Gesetzes, das in § 10 die Ablegung des Gelöbnisses vor der Gefolgschaft vorschreibt. Die Meinung bei Mansfeld findet im übrigen im Gesetz keinerlei Stütze, vielmehr muß aus der Bestimmung des § 8 AOG, wo die Verpflichtung der Vertrauensmänner und der Stellvertreter am 1. Mai vorgeschrieben ist, darauf geschlossen werden, daß für das AOG die analoge Auslegung des § 10 gestattet ist. Die Stellvertreter haben dann allerdings noch nicht die Amtsstellung eines Vertrauensmannes erlangt, bei ihnen muß noch der Eintritt der Stell-

[36]) Dersch, DAR, Jahrg. 3, Heft 5, S. 121 ff.

[37]) Hueck-Nipperdey-Dietz § 5, Anm. 14, § 11, Anm. 12.

[38]) So Hueck-Nipperdey-Dietz § 10, Anm. 3; Franke S. 38. Dagegen nimmt Mansfeld in § 10 Anm. 1 an, daß die Verpflichtung der Stellvertreter jeweils bei ihrem Amtsantritt nachzuholen sei. Hier genüge die Ablegung des Gelöbnisses vor dem Vertrauensrat.

vertretung hinzukommen. Sie stehen deshalb auch noch nicht unter dem Kündigungsschutz des § 14, Abs. 1, S. 2 AOG.

In § 10 AOG haben wir den einzigen Fall einer durch Gesetz vorgeschriebenen Betriebsversammlung. Jedes einzelne Gefolgschaftsmitglied ist verpflichtet, an ihr teilzunehmen. Wer dies ablehnt oder unentschuldigt wegbleibt, verstößt gegen § 123 Ziff. 3 Gew.O. [39]).

Wenn die Voraussetzungen der Errichtung eines Vertrauensrates erst nach dem in § 9, Abs. 1 AOG vorgesehenen Zeitpunkte eintritt, so ist die Wahl und die feierliche Verpflichtung alsbald durchzuführen. § 10, Abs. 2. Der feierliche Akt der Verpflichtung ist nicht unbedingt an den Tag der nationalen Arbeit gebunden [40]).

§ 9. Erlöschen des Vertrauensratsamtes.

Es ist hier zu unterscheiden zwischen dem Ende des Vertrauensrates in seiner Gesamtheit und dem Erlöschen des Amtes einzelner Vertrauensmänner.

1. Amtsablauf des ganzen Vertrauensrates.

Das Amt des einzelnen Vertrauensmannes erlischt selbstverständlich dann, wenn die Amtsdauer des Vertrauensrates beendet ist. Die regelmäßige Amtsdauer beträgt 1 Jahr. § 11 AOG bestimmt, daß das Amt des Vertrauensrates nach der Verpflichtung — regelmäßig am 1. Mai — beginnt und am 30. April endet. Der 30. April ist der Beendigungstermin für alle Vertrauensräte, auch für solche, die erst nach dem 1. Mai errichtet wurden. Es tritt auch keine Verlängerung des Vertrauensrates bis zur Errichtung des neuen Vertrauensrates ein, etwa in den Fällen, in denen infolge des negativen Wahlausgangs eine Berufung durch den Trh. d. Arb. notwendig geworden ist. Das Amt des Vertrauensmannes endet des weiteren dann, wenn der Betrieb als solcher eingestellt wird [41]). Zweifelhaft kann es sein, wie es ist, wenn die regelmäßige Gefolgschaftszahl dauernd unter 20 sinkt. Wir haben festgestellt, daß eine der Hauptvoraussetzungen der Errichtung des Vertrauensrates die regelmäßige Gefolgschaftsstärke von 20 Beschäftigten ist. Wenn die Zahl dauernd unter 20 sinkt, so entfällt damit eine Voraussetzung für den Vertrauensrat. Sein Bestehen ist nicht mehr notwendig, da das Gesetz davon ausgeht, daß bei Kleinbetrieben zur Herstellung des

[39]) Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe in Arb.RS Bd. 23, S. 61.

[40]) Vgl. 5. Durchf.VO zum AOG vom 13. April 1934 RGBl I, S. 310.

[41]) Wobei zwischen Betriebsstillegung und Betriebsunterbrechung zu unterscheiden ist. Im letzteren Falle ist bei Wiederaufnahme des Betr. keine Neuwahl notwendig. Vgl. Bekm. d. Trh. d. Arb. f. d. W.Geb. Bayern 1. Jahrg. Nr. 8, S. 100.

gegenseitigen Vertrauens kein eigenes Organ notwendig ist. Das Amt des Vertrauensrates erlischt ohne weiteres [42]). Da der Führer des Betriebes auch Führer des Vertrauensrates ist, muß es seine Sache sein, beim Vorliegen der Voraussetzungen in einer Sitzung der Vertrauensmänner festzustellen, daß das Amt der Vertrauensmänner beendet ist. Die bei Dersch vertretene Meinung [43]), daß der Vertrauensrat in diesem Falle vom Führer des Betriebes aufzulösen sei, ist irreführend. In diesem Falle müßte die Beendigung in das Belieben des Betriebsführers gestellt sein. Dies sieht das AOG aber nicht vor. Ebenso kann die bei Mansfeld vertretene Anschauung [44]), daß trotz des Fortfalls der Voraussetzungen das Amt der Vertrauensmänner nicht ohne weiteres endet, daß vielmehr eine Entscheidung des Trh. d. Arb. notwendig sei, nicht gefolgt werden. Ganz abgesehen davon, daß der Trh. d. Arb. hier unnötig mit Arbeit belastet würde, gibt auch die Fassung des § 19, Abs. 1, Ziff. 1 AOG der hier vertretenen Meinung recht. Dort ist als eine der Aufgaben des Trh. d. Arb. die Überwachung der Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensmänner und die Entscheidung in Zweifelsfällen vorgesehen. Hierunter fällt sicher auch die Prüfung der Voraussetzungen des Weiterbestehens eines Vertrauensrates. Da aber eine Entscheidung des Treuhänders nur für Streitfälle vorgesehen ist, muß angenommen werden, daß auch hier das Gesetz grundsätzlich den Trh. d. Arb. nur für den Fall einschalten wollte, daß über den Fortfall der Voraussetzungen im Betrieb Meinungsverschiedenheiten bestehen, und daß daher die Entscheidung der staatlichen Behörde notwendig geworden ist. Nach der hier vertretenen Meinung kann auch ein Gericht, z. B. anläßlich einer Kündigungswiderrufsklage, feststellen, ob z. Zt. der Kündigung noch ein Vertrauensrat bestand oder ob er infolge des Fortfalls der Voraussetzungen bereits weggefallen war. Diese gerichtlichen Entscheidungen haben natürlich nur deklaratorische Bedeutung [45]). Den Erfordernissen der Rechtssicherheit und Stetigkeit ist m. E. völlig Genüge getan, wenn man zu den Pflichten des Betriebsführers auch die Überwachung dieser Voraussetzungen rechnet, sodaß jederzeit der Zeitpunkt der Beendigung des Amtes festgestellt werden kann. Wenn sich bei der Feststellung des Zeitpunktes des Wegfalls Schwierigkeiten ergeben, so ist die Entscheidung des Trh. d. Arb. nach § 19 Abs. 1, Ziff. 1 AOG herbeizuführen [46]).

Die regelmäßige Amtszeit des Vertrauensrates mag im ersten Augenblick etwas kurz erscheinen. Wenn der einzelne Vertrauensmann auch nur beratende Tätigkeit hat, so ist es doch notwendig,

[42]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz § 11, Anm. 7.
[43]) § 11, Anm. 3.
[44]) § 5, Anm. 2d.
[45]) So Hueck-Nipperdey-Dietz § 7, Anm. 8.
[46]) Vgl. Arb.R Kartei Vertrauensrat XIII Einzelfragen 5.

daß er sich mit den Bestimmungen des Gesetzes genau vertraut macht. Bis er sich so in sein Amt eingearbeitet hat, wird erst eine geraume Zeit verstreichen. Von diesem Gesichtspunkte aus gesehen wäre vielleicht eine längere Amtsdauer wünschenswert. Auf der anderen Seite hat aber die einjährige Amtszeit größere Vorzüge. Es wird dadurch vermieden, daß sich der Vertrauensrat zu einer bürokratischen Einrichtung auswächst, die naturgemäß bei längerer Amtsdauer die lebendige Fühlungnahme mit der übrigen Gefolgschaft verlieren würde. Durch die jährlichen Vertrauensratswahlen kann die Gefolgschaft bekunden, ob die Vertrauensmänner und der Betriebsführer ihr volles Vertrauen besitzen. Es steht ja nichts im Wege, daß besonders tüchtige Vertrauensmänner öfters hintereinander gewählt werden. Die kurze Amtsdauer gibt auf der anderen Seite dem Führer des Betriebs, der ja bei der Aufstellung der Liste ausschlaggebende Mitwirkung hat, die Möglichkeit, ihm ungeeignet erscheinende Vertrauensmänner nicht mehr auf die Liste zu setzen.

2. Ablauf des Amtes einzelner Vertrauensmänner.

a) allgemeine Gründe.

Neben den unter 1 aufgeführten Beendigungsgründen gibt es Fälle, in denen nicht das Amt sämtlicher Vertrauensmänner endet, sondern nur das des einzelnen Vertrauensmannes, bei dem die Gründe vorliegen.

Der Vertrauensmann hat die Möglichkeit, sein Amt jederzeit niederzulegen, § 14 Abs. 1 S. 1 AOG. Die Erklärung ist gegenüber dem Führer des Betriebes abzugeben[47]) und wird mit dem Zugehen an diesen wirksam (in sinngemäßer Anwendung des § 130 BGB). Das Amt des Vertrauensmannes ist ein öffentliches Amt und legt dem Inhaber Pflichten gegenüber der Allgemeinheit auf. Infolgedessen hat die Amtsniederlegung nicht nur für den Empfänger Bedeutung, sondern darüber hinaus auch für die Allgemeinheit. Diese muß sich auf die einmal abgegebene Erklärung verlassen können. Eine Anfechtung wegen Willensmängel ist daher ausgeschlossen, sei es daß diese auf Irrtum, Drohung oder arglistiger Täuschung beruhen[48]). Wenn das Gesetz es auch in das völlig freie Ermessen des einzelnen Vertrauensmannes stellt, ob er sein Amt niederlegen will oder nicht, so ist doch daran festzuhalten, daß der Vertrauensmann vom Führer und seiner Gefolgschaft im Vertrauen auf seinen guten Willen berufen wurde, an vorderster Front an den gemeinsamen

[47]) Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 14. November 1934 in Arbeitsrechtskartei Vertrauensrat XIII, 6.

[48]) Arbeitsgericht Mainz Arb.RS Bd. 21, S. 122. (Mit Ausführungen aus Lehre und Rechtsprechung zu den hier sinngemäß Anwendung findenden Bestimmungen zum Betriebsrätegesetz).

Aufgaben der Betriebsgemeinschaft mitzuarbeiten. Dieses Vertrauen darf er nicht durch eine willkürliche Amtsniederlegung enttäuschen. Darin läge ein grober Verstoß gegen die in der Betriebsgemeinschaft begründeten Pflichten und gegen das von jedem Vertrauensmann abgelegte Gelöbnis. Bei einer späteren Neuwahl wird ein Vertrauensmann, der so gehandelt hat, nicht mehr in Frage kommen [49]).

Das Amt erlischt des weiteren mit dem Ausscheiden des Vertrauensmannes aus dem Betrieb, § 14 Abs. 1 S. 1 AOG. Die Gründe können verschiedenartig sein. So kann es vorkommen, daß der Arbeitsvertrag von Anfang an auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen worden war. Mit Ablauf dieser Zeit endet das Dienstverhältnis, der Vertrauensmann scheidet aus der Betriebsgemeinschaft und dem Betrieb aus, sein Amt erlischt. Es kann aber auch sein, daß der Vertrauensmann, dem in einem anderen Betrieb ein besserer Arbeitsplatz in Aussicht steht, seinen Arbeitsvertrag kündigt. Schließlich ist es auch möglich, daß das Arbeitsverhältnis durch beiderseitiges Übereinkommen gelöst wird. Dem Ausscheiden aus dem Betrieb steht es gleich, wenn der Vertrauensmann vom Unternehmer ohne Auflösung des bisherigen Arbeitsvertrages in einen anderen, selbständigen Betrieb desselben Unternehmers versetzt wird. Es kann auch vorkommen, daß ein Vertrauensmann vom Führer des Betriebes zu seinem Stellvertreter ernannt wird. Damit scheidet er aus der Gefolgschaft aus und kann infolgedessen auch nicht mehr Vertrauensmann sein.

Das Amt des Vertrauensmannes endigt außerdem durch Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Unternehmer in den in § 14 Abs. 1 S. 2 AOG zulässigen Fällen [50]).

Unter § 4 wurden die Folgen besprochen, die bei der Berufung eines Vertrauensmannes unter Verletzung der in § 8 AOG aufgezählten Voraussetzungen zu beachten sind. Ähnliche Grundsätze gelten auch beim Verlust einer dieser Voraussetzungen während des Amtes. Während der Verlust der Sollvorschriften dem Trh. d. Arb. nur ein Einschreiten nach seinem Ermessen gemäß § 14 Abs. 2 AOG ermöglicht, ist bei den Mußvorschriften wiederum zu unterscheiden zwischen dem Verlust solcher Voraussetzungen, deren Mangel ipso iure die Nichtigkeit der Berufung zur Folge gehabt hätte (Aberkennung der bürgerlichen Ehrenrechte, Verlust der Zugehörigkeit zur DAF., Verlust der Geschäftsfähigkeit durch Entmündigung) und dem Verluste jener Mußvorschriften, die die Feststellung der Nichtigkeit durch den Trh. d. Arb. erforderten (Auszeichnung durch vorbildliche menschliche Eigenschaften und nationale Zuverlässigkeit). Der nachträgliche Verlust der 1. Voraussetzung hat ohne wei-

[49]) Vgl. Aufruf des Trh. d. Arb. für das W.Geb. Brandenburg in „Der Deutsche" 1934, Nr. 269.

[50]) Hierüber s. unten S. 56 ff.

teres den Verlust des Amtes zur Folge, während beim Verlust der 2. Voraussetzung eine Abberufung durch den Trh. d. Arb. erfolgen muß[51]). Die Meinung von Mansfeld, daß der Treuhänder d. Arb. in allen Fällen nach seinem Ermessen über die Abberufung entscheiden könne, findet im Gesetz keine Stütze. In § 8, S. 2 AOG ist bestimmt, daß der Vertrauensmann die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen und der DAF. angehören müsse. Sobald ein Vertrauensmann diese Voraussetzungen verliert, erlischt sein Amt ohne weiteres, denn sonst hätte z. B. ein Vertrauensmann, dem rechtskräftig die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt wurden, bis zur Entscheidung durch den Trh. d. Arb. die Möglichkeit, sein Amt weiterzuführen, obwohl doch bei den Mitgliedern der Betriebsgemeinschaft für diesen Vertrauensmann kein Vertrauen mehr besteht.

b) Abberufung durch den Treuhänder der Arbeit.

Abgesehen von den in dem vorhergehenden Kapitel behandelten Fällen der Abberufung eines Vertrauensmannes durch den Trh. d. Arb. und der in § 6 erwähnten Abberufung gemäß § 14 der 1. Durchf.VO, kann der Trh. d. Arb. einen Vertrauensmann wegen sachlicher oder persönlicher Ungeeignetheit abberufen. § 14 Abs. 2 AOG. Die Abberufung ist ein rechtsgestaltender Verwaltungsakt des Trh. d. Arb. und wird wirksam mit der schriftlichen Mitteilung der Treuhänderentscheidung an den Vertrauensrat (§ 14 Abs. 2 S. 2 AOG), d. h. also an den Führer des Betriebes als Führer des Vertrauensrats.

Die persönliche Ungeeignetheit eines Vertrauensmannes kann sich in der verschiedensten Art äußern. Die Aufgaben und Pflichten des Vertrauensrats sind im Gesetz nur in großen Linien niedergelegt. Wer sich bei der Erfüllung dieser Aufgaben nicht von dem Grundgedanken der Betriebsgemeinschaft leiten läßt, der ist persönlich sicherlich nicht für dieses Amt geeignet. Wenn der Vertrauensmann nicht seine ganze Kraft in den Dienst seines Amtes stellt, erfüllt er seine Pflichten nicht so, wie es das Gesetz von ihm verlangt. Vor allem kann eine persönliche Ungeeignetheit darin erblickt werden, daß der Vertrauensmann die ihm durch seine Amtstätigkeit bekannt gewordenen betrieblichen Angelegenheiten an außerbetriebliche Stellen ohne Grund weitergibt oder daß er seine ihm durch das Gesetz genau vorgeschriebenen Aufgaben überschreitet und dadurch u. U. in die Aufgaben des Betriebsführers eingreift.

Der Trh. d. Arb. kann den Vertrauensmann auch wegen sachlicher Ungeeignetheit abberufen. Hier wird es sich meist um Fälle

[51]) So Hueck-Nipperdey-Dietz § 14, Anm. 17 und Dersch § 14, Anm. 2d. Anderer Meinung Mansfeld § 14, Anm. 4a, der in allen Fällen die Abberufung in das Ermessen des Trh. d. Arb. stellt.

handeln, die außerhalb der Person des Vertrauensmannes ihren Grund haben, z. B. in besonderen betrieblichen Verhältnissen begründet sind[52]). So kann es sein, daß die Zusammensetzung der Gefolgschaft sich wesentlich geändert hat, wenn z. B. zwei bis jetzt selbständige Betriebe miteinander vereinigt wurden. Ein besonders wichtiger Fall der sachlichen Ungeeignetheit wird auch dann angenommen werden können, wenn der Unternehmer aus Gründen, die in den Betriebsverhältnissen liegen, den Vertrauensmann zu den bisherigen Arbeitsbedingungen nicht mehr weiter beschäftigen kann. Da eine Kündigung eines Vertrauensmannes nur unter ganz besonderen Umständen möglich ist, muß es auch in diesem Falle dem Trh. d. Arb. möglich sein, den Vertrauensmann von seinem Amte abzuberufen[53]). Die Fälle der sachlichen Ungeeignetheit zeigen, daß die Abberufung eines Vertrauensmannes durchaus nicht immer für diesen entehrend sein muß, sodaß eine spätere Berufung dieses Gefolgschaftsmitgliedes in einen neuen Vertrauensrat wieder möglich ist.

Die Entscheidung des Trh. d. Arb. kann durch Anrufung seitens des Betriebsführers u. U. auch durch die des Betriebszellenobmanns herbeigeführt werden. Der NSBO.-Obmann kann sich aber erst dann an den Trh. d. Arb. wenden, wenn er vergeblich versucht hat, den Betriebsführer zu einer Anrufung des Trh. d. Arb. zu bewegen. Ein eigenmächtiges Vorgehen würde dem Führergrundsatze im Betrieb widersprechen.

Die Gerichte können in Streitigkeiten, in denen als Vorfrage über die Zugehörigkeit zum Vertrauensrat zu entscheiden ist, von sich aus das Erlöschen des Amtes feststellen. Wenn aber der Trh. d. Arb. einen Vertrauensmann abberufen hat, so kann dessen Entscheidung von den Gerichten nicht mehr nachgeprüft werden. Dagegen ist es möglich, daß dasselbe Verhalten des Vertrauensmannes dem Trh. d. Arb. Grund zur Abberufung gegeben hat und gleichzeitig vom Betriebsführer zum Anlaß einer fristlosen Entlassung genommen wurde. In diesem Falle ist die Prüfung des Gerichts, ob in dem Verhalten des Vertrauensmannes ein wichtiger Grund zu dessen fristloser Entlassung erblickt werden kann, unabhängig von der Entscheidung des Trh. d. Arb. über die Abberufung des Vertrauensmannes möglich[54]). Es kann deshalb der Fall eintreten, daß der Trh. d. Arb. die Abberufung eines Vertrauensmannes ablehnt, während das Gericht die fristlose Entlassung für begründet hält, sodaß der Vertrauensmann mit dem Verluste seines Arbeitsplatzes zugleich das Vertrauensratsamt verloren hat.

---

[52]) Franke, S. 22.
[53]) Franke, a. a. O.
[54]) Urteil des LAG Hannover v. 30. I. 35 in Arb. R. Kartei VR XIII, Einzelfragen 9.

c) Verlust des Amtes auf Grund ehrengerichtlicher Bestrafung.

Das Amt des Vertrauensmannes erlischt ferner mit der Rechtskraft einer auf die Strafen des § 38 Nr. 2—5 erkennenden Entscheidung des Ehrengerichts § 14 Abs. 3 AOG.

Die Bestrafung nach § 38 AOG erfolgt auf Grund der in § 36 AOG erschöpfend [55]) aufgezählten Tatbestände, die alle eine gröbliche Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten darstellen.

Die einzelnen in Frage kommenden Strafen sind ihrer Schwere nach gestaffelt: Verweis, Ordnungsstrafe, Aberkennung der Befähigung, das Amt eines Vertrauensmannes auszuüben, Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz. Andere als die in § 38 AOG aufgezählten Strafen dürfen nicht ausgesprochen werden [56]).

Da das Amt erst mit der Rechtskraft der Entscheidung endet, kommt es darauf an, ob von den Rechtsmitteln des Einspruchs oder der Berufung Gebrauch gemacht wurde. Jedenfalls endet das Amt mit der Verkündigung des Urteils durch den Reichsehrengerichtshof. Eines besonderen vollziehenden Aktes des Trh. d. Arb. bedarf es nicht. Ihm obliegt aber die Überwachung der Durchführung des Urteils § 54 AOG.

Die Aberkennung der Befähigung, Vertrauensrat zu sein und die Abberufung des Vertrauensmannes durch den Trh. d. Arb. gemäß § 14 Abs. 2 AOG können auf dieselben Tatbestände gestützt werden. Die ehrengerichtliche Strafe ist selbstverständlich eine viel weitergehende Maßnahme als die Abberufung durch den Trh. d. Arb. Sie ist auch dann noch möglich, wenn die Abberufung durch den Trh. d. Arb. schon erfolgt ist. Die Aberkennung der Befähigung Vertrauensmann zu sein, kann auch gegen ein Gefolgschaftsmitglied, das nicht Vertrauensmann ist, ausgesprochen werden [57]).

Der Trh. d. Arb. hat nach § 41 Abs. 1 AOG das ausschließliche Antragsrecht auf ehrengerichtliche Bestrafung. Es liegt deshalb in seinem Ermessen, ob der ihm vorliegende Tatbestand lediglich zum Anlasse einer Abberufung nach § 14 Abs. 2 AOG genommen werden soll oder ob eine ehrengerichtliche Entscheidung notwendig ist.

Mit der Rechtskraft des auf Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz erkennenden Urteils wird der Unternehmer kraft Gesetzes verpflichtet, das Arbeitsverhältnis mit dem Gefolgschaftsmitglied zu kündigen. Das Urteil bewirkt nicht unmittelbar die Entfernung vom Arbeitsplatz [58]). Es wäre sonst nicht einzusehen, weshalb das Gesetz in § 38 Nr. 5 bestimmt, daß das Ehrengericht eine von

[55]) Mansfeld § 36, Anm. 1.
[56]) Mansfeld § 38, Anm. 2.
[57]) Vgl. Mansfeld § 38, Anm. 2.
[58]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz § 38, Anm. 19.

der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist abweichende Frist vorschreiben kann. Wenn das Gesetz die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Rechtskraft des Urteils herbeiführen wollte, so hätte es die Möglichkeit einer Fristbestimmung im Urteil nicht in dieser Fassung vorgesehen. Da aber bestimmt wurde, daß das Ehrengericht eine andere Kündigungsfrist vorschreiben kann, so wendet es sich an den zur Kündigung Berechtigten, der an das Urteil gebunden ist. Gegenüber dieser Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen kann m. E. die von Brück [59]) für die gegenteilige Auffassung vorgebrachte Begründung, daß der Staat dadurch die Vollstreckung in ganz ungewöhnlicher Weise in das Belieben einer Privatperson stellen würde, nicht durchschlagen. Durch das Überwachungsrecht des Trh. d. Arb. wird die Vollstreckung des Urteils gesichert. Die von Brück in diesem Zusammenhang aufgeworfene Frage, ob außerdem eine Zustimmung der HFSt [60]) nötig ist, wenn es sich um einen Schwerkriegsbeschädigten handelt, kann m. E. nicht von der Beantwortung der oben besprochenen Frage abhängen. Auch wenn noch eine Kündigung seitens des Unternehmers zur Vollstreckung des Urteils notwendig ist, bedarf es keiner Zustimmung der HFSt. Diese vom Unternehmer ausgesprochene Kündigung ist keine aus seinem eigenen Ermessen entsprungene Erklärung, sondern sie erfolgte auf Grund einer Verpflichtung, die im Gesetz beruht. Die Ausführung dieser Verpflichtung kann aber nicht von der Zustimmung der HFSt abhängig sein. Dies würde dazu führen, daß die Vollstreckung einer ehrengerichtlichen Strafe vereitelt werden könnte. Dazu kommt noch, daß auch ein Schwerkriegsbeschädigter die ihm durch das Gesetz eingeräumte Sonderstellung nicht mehr beanspruchen kann, wenn er sich eines schweren Verstoßes gegen die in der Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten schuldig gemacht hat, sodaß ein weiteres Verbleiben in dieser Betriebsgemeinschaft unmöglich geworden ist [61]).

3. Wirkungen des Erlöschens.

An Stelle der auscheidenden Vertrauensmänner treten in der Reihenfolge der Liste deren Stellvertreter. Wenn keine Ersatzmänner vorhanden sind, werden sie vom Trh. d. Arb. ernannt. § 15 AOG. Es tritt also keine Neuwahl ein. Die vom Trh. d. Arb. ernannten Vertrauensmänner müssen nach § 10 AOG vor der versammelten Gefolgschaft das Gelöbnis ablegen.

Mit dem Erlöschen des Vertrauensratsamtes erlischt auch die Zu-

[59]) a. a. O., S. 30.

[60]) Ges. über die Beschäftigung Schwerbeschädigter § 13 (RGBl 1923, S. 58).

[61]) Vgl. eingehend Schneider in DAR. 1934, S. 133. Schneider hält eine Kündigung durch den Unternehmer nicht für notwendig.

gehörigkeit zum Beirat[62]). Gleichzeitig mit dem Amte verliert das Gefolgschaftsmitglied auch den Kündigungsschutz des § 14 AOG.

Es wurde schon erwähnt, daß eine nur vorübergehende Stilllegung des Betriebs, die besser als Betriebsunterbrechung bezeichnet wird, den Verlust des Amtes nicht zur Folge hat. Hier nehmen bei Wiederaufnahme des Betriebs die alten Vertrauensmänner ihr Amt wieder ein[63]).

Bei Verlust des Amtes infolge einer Abberufung durch den Trh. d. Arb. oder infolge ehrengerichtlicher Bestrafung kann die Wahl dieses Gefolgschaftsmitgliedes zu einem neuen Vertrauensrat dann wieder erfolgen, wenn die Gründe für den Verlust des Amtes weggefallen sind. Es kann z. B. sein, daß der Vertrauensmann in der Zwischenzeit gezeigt hat, daß er von dem Geiste der Betriebsgemeinschaft und Kameradschaft wirklich erfüllt ist, sodaß die Gewähr besteht, daß er sein Amt vorbildlich wahrnimmt. Ein einmal abberufener Vertrauensmann wird allerdings in den seltensten Fällen wieder auf die Liste gesetzt werden können.

Eine besondere Stellung nimmt die ehrengerichtliche Aberkennung der Fähigkeit, Vertrauensmann zu sein, ein. Es ist die Frage zu entscheiden, ob sich das Urteil auf Lebenszeit erstreckt, oder ob es auch zeitlich beschränkt bleibt. Mit Mansfeld[64]) wird anzunehmen sein, daß gegen eine zeitliche Begrenzung des Urteils nichts einzuwenden ist[65]). Ähnlich ist die Rechtslage bei Aberkennung der Führerfähigkeit. Hier haben schon verschiedene Urteile die Aberkennung der Führerfähigkeit für eine bestimmte Zeit ausgesprochen[66]). Die Urteile gingen von der Erwägung aus, daß der Bestrafte bis zum Ablaufe dieser Zeit zu der sozialen Gesinnung gelangt, die ihn vor einem weiteren Verstoß gegen die Gesetze der Betriebsgemeinschaft behütet[67]). Andere Urteile haben sich über die Frage der Dauer der Aberkennung nicht geäußert, sodaß also ihre Wirkung zeitlich nicht beschränkt ist[68]), während z. B. im Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Brandenburg ausdrücklich ausgesprochen wurde, daß angesichts des dem Angeklagten nachgewiesenen Tatbestandes eine Aberkennung der Führerfähigkeit für die Dauer ausgesprochen wurde[69]). Hueck-Nipperdey-Dietz begründen ihre ablehnende Meinung damit, daß das Gesetz sicher eine Bestimmung getroffen hätte, wenn die Beschränkung der Aberken-

---

[62]) s. unten S. 62 ff.

[63]) Vgl. Mansfeld § 14, Anm. 2c. Bekanntmachung des Trh. d. Arb. für das W.Geb. Bayern, 1. Jahrg. Nr. 8, S. 110.

[64]) § 38, Anm. 4c.

[65]) a. M. Hueck-Nipperdey-Dietz § 38, Anm. 19; Nikisch, S. 33.

[66]) z. B. Urteil des REG in Arb.RS Bd. 25, S. 172; Urteil des soz. EG für Westfalen Arb.RS Bd. 25 S. 182.

[67]) REG Arb.RS Bd. 25, S. 172.

[68]) REG Arb.RS. Bd. 25, S. 55.

[69]) ArbRS. Bd. 25, S. 55.

nung auf bestimmte Zeit hätte vorgesehen werden sollen. Vor allem folge die dauernde Wirkung der Aberkennung aus der Parallele zu der Entwicklung dieser Frage zur RAO. Daß diese Frage keine ausdrückliche Regelung im Gesetz gefunden hat, kann nicht ohne weiteres Beweis für die gegenteilige Meinung sein, denn das Gesetz hat ja grundsätzlich auf eine ins einzelne gehende Regelung verzichtet. Es kann sehr wohl mit dem Gesetz im Einklang stehen, die Strafe nur auf eine bestimmte Zeit zu beschränken, wenn anzunehmen ist, daß der Bestrafte nach Ablauf dieser Zeit wieder die persönlichen Voraussetzungen zur Übernahme des Amtes erfüllt und wenn die Tat auch mit einer begrenzten Strafe ihre Sühne gefunden hat. Aus einem Vergleich mit der Rechtsanwaltsordnung kann die gegenteilige Meinung nicht begründet werden, denn hier haben wir es mit zwei ganz verschiedenen Rechtsgebieten zu tun.

Schließlich ist noch der Weg der Begnadigung vorgesehen [70]). Durch diese werden alle unmittelbaren Rechtsfolgen der Verurteilung beseitigt, sodaß auch ein Gefolgschaftsmitglied, dem die Fähigkeit Vertrauensmann zu sein, abgesprochen wurde, nach der Begnadigung wieder gewählt werden kann.

---

[70]) Siehe RGBb. 1935, S. 1096. (Erlaß des Führers und Reichskanzlers über die Ausübung des Gnadenrechtes in der sozialen Ehrengerichtsbarkeit v. 25. Juni 1935).

III. Abschnitt.

Aufbau und Aufgabenkreis des Vertrauensrates.

§ 10. Aufbau des Vertrauensrates.

Im Gegensatz zum Betriebsrat setzt sich der Vertrauensrat aus den Vertrauensmännern und dem Führer des Betriebes zusammen. Die Vertrauensmänner bilden mit dem Führer des Betriebs und unter seiner Leitung den Vertrauensrat § 5 Abs. 1 S. 2 AOG. Der Betriebsführer ist in unserem Sozialrecht eine neue Erscheinung. Bisher kannten wir nur den Unternehmer als den wirtschaftlichen und sozialen Leiter eines Betriebes. Das AOG macht einen Trennungsstrich zwischen diese beiden Faktoren. Soweit es sich um die wirtschaftliche Führung eines Betriebes handelt, spricht es vom Unternehmer. Soweit aber die Stellung des Unternehmers im Rahmen des sozialen Lebens in Erscheinung tritt, spricht das Gesetz vom Führer des Betriebes. Seine Stellung ist in § 2 AOG grundsätzlich niedergelegt. Er entscheidet der Gefolgschaft gegenüber in allen betrieblichen Angelegenheiten. Seine Pflicht ist es, für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen, diese hat ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten. Damit ist das Gesetz grundsätzlich neue Wege gegangen. Die Bedeutung des bürgerlichrechtlichen Dienstvertrages wird überschattet von der in der Betriebsgemeinschaft liegenden Treueverpflichtung. Das Führertum baut sich nicht auf der Macht des wirtschaftlich Stärkeren auf, sondern wurzelt in dem deutschrechtlichen Treue- und Gefolgschaftsgedanken.

Der Vertrauensrat ist das Organ, das in größeren Betrieben zwischen der Gefolgschaft und dem Betriebsführer das gegenseitige Vertrauen vertiefen und dem Betriebsführer bei der Entscheidung wichtiger sozialer Fragen beratend zur Seite stehen soll. Den Vertrauensmännern steht keine Entscheidungsbefugnis zu. Der Betriebsführer hat den Vorsitz im Vertrauensrat. Er allein trifft die Entscheidung, ohne daß zuvor eine Abstimmung stattgefunden hat. § 11 AOG.

§ 11. Die Aufgaben des Vertrauensrates.

1. Allgemeines.

In § 6 AOG sind die Aufgaben des Vertrauensrates niedergelegt. Diese Aufgaben zerfallen in zwei große Teile. In Absatz I ist ganz

allgemein die Pflicht des Vertrauensrates ausgesprochen, das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen. In Absatz II sind besonders wichtige Aufgaben aufgezählt. Die Aufgabe der Vertrauensmänner erschöpft sich nicht nur in der Beratung des Betriebsführers, sondern jeder einzelne Vertrauensmann hat darüber hinaus die Pflicht, ständig zur Vertiefung des gegenseitigen Vertrauens innerhalb der Betriebsgemeinschaft, also auch unter den einzelnen Gefolgschaftsangehörigen beizutragen. Die in Abs. II angeführten Beratungsgegenstände sind nicht erschöpfend aufgezählt, es besteht z. B. die Möglichkeit, dem Vertrauensrat in der Betriebsordnung weitere Aufgaben zu übertragen. Der Aufgabenkreis des Vertrauensrates findet dort seine Grenzen, wo es sich um rein wirtschaftliche Fragen handelt. Hier hat das Gesetz dem Vertrauensrat keinerlei Mitwirkungsrecht eingeräumt und hat damit ein im Betriebsrätegesetz sehr umstrittenes Gebiet überhaupt nicht in den Aufgabenkreis des Vertrauensrates einbezogen. Dies entspricht dem Grundgedanken des Vertrauensrates, daß er eine rein sozialpolitische Aufgabe hat, während das Betriebsrätegesetz, wenigstens teilweise, den Gedanken der Wirtschaftsdemokratie zu verwirklichen versuchte.

Bei Hueck-Nipperdey-Dietz [1]) wird die Auffassung vertreten, daß der Vertrauensrat in seiner Gesamtheit gar keine Funktionen habe. Er habe weder besondere Aufgaben noch besondere Pflichten. Er sei nur die organisatorische Zusammenfassung der Vertrauensmänner und des Führers des Betriebes, innerhalb deren vor allem die Vertrauensmänner, aber auch der Führer die wesentlichsten Aufgaben ihres Amtes zu erfüllen haben. Diese Auffassung ist m. E. nicht zutreffend. Das Gesetz spricht ausdrücklich von den Rechten und Pflichten des Vertrauensrates. Damit wollte es sicherlich ausdrücken, daß es dem Vertrauensrat in seiner Gesamtheit bestimmte Aufgaben übertragen wollte. Daraus, daß keine Beschlüsse gefaßt werden können, kann man nicht schließen, daß dem Vertrauensrat in seiner Gesamtheit keine Aufgaben obliegen.

2. Geschäftsführung.

Die Einberufung des Vertrauensrates erfolgt durch den Führer des Betriebs, § 12 AOG. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Sitzung. Das Gesetz hat davon abgesehen, bestimmte Termine für die Einberufung des Vertrauensrates festzusetzen und hat bestimmt, daß der Führer des Betriebes den Vertrauensrat nach Bedarf einzuberufen hat. Man kann daher nicht die Regel aufstellen, daß der Führer des Betriebs alle paar Wochen den Vertrauensrat

[1]) § 6, Anm. 2.

einberufen müsse[2]). Vielmehr werden die Verhältnisse jedes einzelnen Betriebs eine verschiedene Regelung erheischen. Besonders in kleineren Betrieben wird die Notwendigkeit einer gemeinsamen Beratung seltener eintreten. Wenn die Hälfte der Vertrauensmänner es beantragt, muß eine Einberufung erfolgen. § 12, S. 2 AOG. Dadurch sichert das Gesetz eine erfolgreiche Tätigkeit des Vertrauensrats auch gegenüber solchen Betriebsführern, die sich weigern sollten eine Sitzung einzuberufen. In diesem Falle muß ausnahmsweise den Vertrauensmännern auch das Recht eingeräumt werden, sich ohne den Betriebsführer gemeinsam darüber zu beraten, ob ein Antrag auf Einberufung beim Betriebsführer gestellt werden soll. In dieser Beratung darf aber nicht über die Erörterung der Frage, ob eine Einberufung von der Hälfte der Vertrauensmänner beantragt wird, hinausgegangen werden. Eine Beratung über den Gegenstand selbst ist also unzulässig. Im übrigen ist ein Selbstversammlungsrecht der Vertrauensmänner ohne den Betriebsführer unzulässig[3]). Wenn sich der Betriebsführer trotzdem weigern sollte, eine Sitzung einzuberufen, so steht den Vertrauensmännern die Möglichkeit offen, dem Trh. d. Arb. den Sachverhalt zu unterbreiten[4]). Der Trh. d. Arb. kann jedoch nicht von sich aus eine Vertrauensratsitzung einberufen. Er hat aber das Recht dem Führer des Betriebes schriftlich aufzugeben, eine Sitzung des Vertrauensrats anzuordnen[5]). Wenn sich der Betriebsführer weigern sollte, den Vertrauensrat zu einer Sitzung einzuberufen, so wäre darin eine Zuwiderhandlung gegen eine schriftliche Anordnung des Trh. d. Arb. im Sinne des § 36 Ziff. 3 AOG zu erblicken, die zur ehrengerichtlichen Bestrafung des Betriebsführers führen würde. Die Ansicht von Dersch[6]), daß der Trh. d. Arb. den Vertrauensrat selbst einberufen könne, verstößt gegen den Gedanken der betrieblichen Selbstverwaltung. Wenn das Gesetz davon eine Ausnahme hätte machen wollen, so hätte es sicherlich eine dementsprechende Bestimmung aufgenommen. Auch andere Personen haben kein Recht auf Einberufung, so z. B. kann der Betriebszellenobmann die Einberufung nicht verlangen. Dieser hat auch kein Recht auf Teilnahme an der Sitzung, es sei denn, daß er gleichzeitig Vertrauensmann ist[7]). Es ist aber wohl denkbar, daß in bestimmten Angelegenheiten der Betriebsführer den Obmann zur Beratung heranzieht,

---

[2]) Wie es Schmelter verlangt. Nationalsozialistische Sozialpolitik. Jahrg. 3, Heft 3.

[3]) Vgl. Dersch § 1 und 4. Hueck-Nipperdey-Dietz § 12, Anm. 3.

[4]) Das Anrufungsverfahren nach § 16 AOG kann nicht stattfinden, da hier eine vorhergehende Beratung nötig ist. S. unten S. 40 ff.

[5]) So Hueck-Nipperdey-Dietz § 12, Anm. 10; Dersch § 12, Anm. 4.

[6]) a. a. O.

[7]) Runderlaß des R Arb.M. v. 20. Juni 1934 abgedruckt in Arb.R. Kartei Tagesfragen 55.

hauptsächlich wenn Fragen erörtert werden, die auch in den Aufgabenbereich des Betriebszellenobmanns hineingreifen.

Es wurde schon erwähnt, daß der Betriebsführer die Tagesordnung bestimmt. Da das Gesetz aber den Vertrauensmännern das Recht eingeräumt hat, vom Führer die Einberufung einer Sitzung zu verlangen, so muß auch angenommen werden, daß in diesem Falle der von den Vertrauensmännern vorgeschlagene Gegenstand zur gemeinsamen Beratung kommen muß. Sonst wäre ja das Einberufungsrecht illusorisch [8]). Der Ansicht von Hueck-Nipperdey-Dietz [9]), daß der Betriebsführer auch während einer Sitzung auf Antrag der Hälfte der Vertrauensmänner einen Gegenstand zur Beratung stellen müsse, ist zu folgen. Andernfalls müßte erst der Umweg über den Antrag auf Einberufung einer eigenen Sitzung gewählt werden.

Die Vertrauensratsitzungen sollen womöglich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden. Dies liegt schon im Interesse eines ungestörten Arbeitsablaufes [10]).

Die notwendigen Einrichtungen und Geschäftsbedürfnisse für eine ordnungsgemäße Erfüllung der dem Vertrauensrat obliegenden Aufgaben sind von der Betriebsleitung zur Verfügung zu stellen, § 12, Abs. 2 AOG. Diese Bestimmung wird heute in ihrer Durchführung weniger Schwierigkeiten bereiten als die entsprechenden Bestimmungen im Betriebsrätegesetz. Nachdem der Unternehmer als Betriebsführer selbst Mitglied des Vertrauensrates ist, wird er schon im eigenen Interesse an der zuverlässigen Arbeit der Vertrauensmänner die nötigen Mittel bereitstellen. Die zur Geschäftsführung des Vertrauensrates dienenden Gegenstände bleiben im Eigentum des Unternehmers. Da sie aber der Erfüllung eines öffentlich-rechtlichen Zweckes dienen, ist der Unternehmer in der Verfügungsgewalt über diese Gegenstände beschränkt.

Wenn die Betriebsleitung sich weigert, von den Vertrauensmännern für notwendig erachtete Einrichtungen und Geschäftsbedürfnisse zur Verfügung zu stellen, so entscheidet der Trh. d. Arb. gemäß § 19 Ziff. 1 AOG. Eine Klage vor dem Arbeitsgericht ist unzulässig [11]). Strittig ist die Frage, wie es sich verhält, wenn ein Vertrauensmann selbst an sich notwendige Geschäftsbedürfnisse bezahlt hat und nun Ersatz seiner Auslagen verlangt. In diesem Falle ist ein Anspruch dieses Vertrauensmannes aus Geschäftsführung ohne Auftrag gegeben (§ 680 BGB). Die Arbeitsgerichte sind für diesen Anspruch zuständig, da es sich im weiteren Sinne um einen An-

[8]) So auch Dersch § 12, Anm. 7; Hueck-Nipperdey-Dietz § 12, A. 4.
[9]) a. a. O.
[10]) Über Ersatz des Lohnausfalls und der Aufwendungen s. unten. S. 48, 56.
[11]) So Mansfeld § 13, Anm. 7, Hueck-Nipperdey-Dietz § 13, Anm. 13. Dersch § 13, Anm. 8.

spruch aus dem Arbeitsverhältnisse handelt (§ 2 Nr. 1 AGG). Ich halte die bei Hueck-Nipperdey-Dietz und Dersch a. a. O. vertretene Auffassung für richtig, wonach die Arbeitsgerichte an die Entscheidung des Trh. d. Arb. gebunden sind und nicht selbständig über die Frage der „Notwendigkeit" befinden können [12]). An Entscheidungen, die der Trh. d. Arb. innerhalb seines Aufgabenbereichs getroffen hat, sind die Gerichte gebunden.

In vielen Fällen werden die Vertrauensmänner den Betriebsführer nur dann richtig beraten können, wenn sie von diesem die über den Beratungsgegenstand notwendigen Auskünfte erlangt haben. Das Gesetz macht es deshalb dem Betriebsführer zur Pflicht, den Vertrauensmännern die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Auskünfte zu erteilen. Unter der Herrschaft des Betriebsrätegesetzes war das Auskunftsrecht der Betriebsräte einer der umstritensten Punkte und hat zu vielen Streitigkeiten innerhalb der Betriebe geführt. Heute wird sich eine Klärung der Frage, in welchem Umfange der Betriebsführer zur Auskunft verpflichtet ist, viel leichter erreichen lassen. Einmal findet das Recht auf Auskunft seine Grenzen in den dem Vertrauensrat zugewiesenen Aufgaben. Diese sind rein sozialer Natur, wirtschaftliche Fragen sind nicht zu erörtern. Man kann daher dem Vertrauensrat nicht das Recht einräumen, sich an Hand der Bücher über die Bilanz des Unternehmens Auskunft erteilen zu lassen. Eine strenge Scheidung der wirtschaftlichen und sozialen Fragen kann allerdings nicht durchgeführt werden. Man denke nur an die Beratung über die Weiterbeschäftigung eines gekündigten Gefolgschaftsmitgliedes (§ 56 Abs. 2 AOG). Hier wird der Führer des Betriebes auch über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens die Vertrauensmänner unterrichten müssen, da diese sonst nicht in der Lage wären zu prüfen, ob die Kündigung durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Eine weitere Grenze erfährt das Auskunftsrecht durch die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, an deren Geheimhaltung der Führer des Betriebs auch den Vertrauensmännern gegenüber ein berechtigtes Interesse hat [13]). Einen klagbaren Anspruch auf Auskunfterteilung haben die Vertrauensmänner nicht. Der Trh. d. Arb. hat in Zweifelsfällen zu entscheiden, ob die Vertrauensmänner ein Auskunftsrecht haben. Gegen die Gefahr eines Mißbrauchs des Auskunftsrechtes ist der Betriebsführer durch § 36 Abs. 1 Ziff. 4 AOG geschützt, wonach die unbefugte Offenbarung vertraulicher Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse durch das soziale Ehrengericht bestraft wird.

---

[12]) Vgl. eingehend Hueck-Nipperdey-Dietz Vorbem. vor § 18, Anm. 17.
[13]) So Mansfeld § 14, Anm. 6.

3. Allgemeine soziale Aufgaben des Vertrauensrates.

Es wurde schon erwähnt, daß in § 6 Abs. 2 AOG einige besonders wichtige Aufgaben des Vertrauensrates hervorgehoben sind. Dem Grundsatze des § 1 AOG, wonach Führer und Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat zusammenarbeiten, entspricht es, wenn das Gesetz den Vertrauensmännern die Beratung aller der Maßnahmen zur Pflicht macht, die der Verbesserung der Arbeitsleistung dienen können. Jeder einzelne Vertrauensmann muß ein Interesse daran haben, daß der Betrieb, in dem er arbeitet, seine Kräfte auch voll ausnützt. Das Wohlergehen der Gefolgschaft ist mit dem des Betriebes eng verbunden. Alle Fragen, die mit der Verbesserung der Arbeitsmethoden, mit der Heranbildung von tüchtigen Facharbeitern und dem Lehrlingswesen zusammenhängen, gehören hierher. Es ist deshalb auch möglich, daß der Betriebsführer vor der Einstellung eines Arbeiters sich mit den Vertrauensmännern über dessen berufliche Eignung berät. Es kann sogar in die Betriebsordnung eine entsprechende Bestimmung aufgenommen werden. Da die Vertrauensmänner immer nur beratende Mitwirkung haben, bleibt die Entscheidung über die Aufnahme des Arbeiters in die Betriebsgemeinschaft ausschließlich beim Betriebsführer.

Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Beratung der Gestaltung und Durchführung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung. In den Nachkriegsjahren war der Einzelarbeitsvertrag und die Betriebsvereinbarung weit hinter den Tarifverträgen in ihrer Bedeutung zurückgeblieben. Diese Kollektivvereinbarungen töteten aber die Verantwortungsfreudigkeit der einzelnen Unternehmer und ließen vor allem die nötige Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit an die besonderen Verhältnisse der einzelnen Betriebe vermissen. Das AOG dagegen erblickt den Idealzustand in der vollständigen Selbständigkeit des Betriebes auch auf dem Gebiete der Festsetzung der allgemeinen Arbeitsbedingungen. Infolge der wirtschaftlichen Notlage der deutschen Wirtschaft, die sich von den Folgen der Nachkriegsjahre erst wieder erholen muß, läßt sich dieses Ziel natürlich nur langsam erreichen. Die von dem Trh. d. Arb. nach § 32 AOG erlassenen Tarifordnungen werden vorläufig noch die Regel bilden. Trotzdem bleibt für die Betriebsordnung noch ein weiter Raum übrig. Die Betriebsordnung ist objektives Recht für die Betriebsgemeinschaft [14]). Es ist daher eines der wichtigsten Aufgabengebiete der Vertrauensmänner, den Betriebsführer bei der Abfassung der Betriebsordnung zu beraten. Eine

[14]) Vgl. Mansfeld Vorbemerkung 3 zu § 26, Hueck-Nipperdey-Dietz § 26, Anm. 36.

ohne vorherige Beratung erlassene Betriebsordnung wäre aber trotzdem gültig. Zu ihrer Gültigkeit bedarf es auch nicht der Unterschrift der Vertrauensmänner. Dies würde sogar gegen das Gesetz verstoßen, da dadurch der Eindruck entstehen könnte, als ob Führer und Vertrauensmänner die Betriebsordnung gemeinsam erlassen hätten, während tatsächlich der Betriebsführer die Betriebsordnung selbständig erläßt und nicht etwa als Führer des Vertrauensrates, sondern kraft seines Amtes als Führer des Betriebs [15]). Den Vertrauensmännern steht aber das Recht zu, den Trh. d. Arb. anzurufen, wenn sie mit Bestimmungen der Betriebsordnung nicht einverstanden sind (§ 16) [16]). Dadurch können sie auf die Gestaltung der Betriebsordnung einen wesentlichen Einfluß ausüben.

Die Vertrauensmänner haben des weiteren die Aufgabe, den Betriebsführer bei der Durchführung und Verbesserung des Betriebsschutzes zu beraten. Gerade auf diesem Gebiete wird der Betriebsführer auf die Mitarbeit seiner Vertrauensmänner größten Wert legen, da ja der Gefolgsmann selbst am besten weiß, ob Verbesserungen notwendig sind. Daneben bleibt selbstverständlich die Tätigkeit der Gewerbeaufsichtsbeamten bestehen. Sie wird durch das Mitwirkungsrecht des Vertrauensrates sicher wesentlich erleichtert.

Schließlich betont das Gesetz in § 6 Abs. 2 AOG nochmals den umfassenden Tätigkeitsbereich des Vertrauensrates indem es bestimmt, daß alle Maßnahmen beraten werden müssen, die der Stärkung der Verbundenheit aller Betriebsangehörigen untereinander und mit dem Betriebe und dem Wohle aller Glieder der Gemeinschaft dienen.

Eine besondere Aufgabe hat der Vertrauensrat auch in der Beilegung aller Streitigkeiten innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu erfüllen. Es kommen in jedem Betrieb zwischen den Betriebsangehörigen Meinungsverschiedenheiten vor. Nichts wäre unangebrachter, als solche Streitigkeiten sofort an außerbetriebliche Stellen heranzutragen. Gerade hier wird es sich zeigen, ob die Beteiligten den tiefen Sinn der Betriebsgemeinschaft erfaßt haben. Dr. Ley hat diesem Gedanken einmal mit folgenden Worten Ausdruck gegeben: „Es müßte jeder Betriebsführer und jeder Betriebswalter und jeder, der die Ehre hat, da eingeschaltet zu sein, geradezu seinen Stolz dareinsetzen, daß aus diesem Betrieb nichts herauskommt, genau so wenig, wie aus der Familie [17])." Wer entgegen diesen Grundsätzen des AOG betriebliche Streitigkeiten an dritte Stellen weitergibt, ohne eine gütliche Beilegung derselben im Betriebe selbst zu

---

[15]) Näheres s. § 12, S. 49 ff.,
[16]) s. unten unter Nr. 4.
[17]) Rede an die Saarindustriellen, in „Der Angriff" v. 4. September 1935.

versuchen, verstößt gegen die Pflichten, die sich aus der Betriebsgemeinschaft ergeben.

In einem Falle ist die Beratung mit dem Vertrauensrat zwingend vorgeschrieben, nämlich vor der Festsetzung von Bußen. Eine ohne Beratung ausgesprochene Buße ist unwirksam [18]).

4. Die Anrufung des Treuhänders der Arbeit nach § 16 AOG.

Die Entscheidungen des Betriebsführers sind, wie dargelegt wurde, von der Meinung der ihn beratenden Vertrauensmänner vollkommen unabhängig. Es kann zwar jeder Vertrauensmann seine gegenteilige Meinung äußern, der Betriebsführer ist aber nicht an diese gegenteilige Auffassung irgendwie gebunden. Es findet auch keine Abstimmung über einen Beratungsgegenstand statt. Dieses unbeschränkte Entscheidungsrecht des Betriebsführers birgt selbstverständlich die Gefahr in sich, daß es entweder von einem Betriebsführer mißbraucht wird, indem dieser bewußt seine Entscheidung gegen die im AOG niedergelegten Grundsätze trifft, es kann aber auch sein, daß eine Maßnahme des Betriebsführers objektiv gesehen mit dem AOG nicht im Einklang steht, obwohl dieser nach seiner eigenen Meinung nach den Grundsätzen des AOG gehandelt hat. Gegen diese Gefahr mußte das AOG eine Sicherung schaffen. Diese besteht in dem Rechte der Mehrheit der Vertrauensmänner, gegen diese Entscheidungen des Betriebsführers den Trh. d. Arb. anzurufen. Die Voraussetzungen und das Anrufungsverfahren sind in § 16 AOG und in Art. III, § 15 der zweiten Durchf.VO geregelt. Nicht gegen jede Entscheidung steht der Mehrheit des Vertrauensrates das Anrufungsrecht zur Verfügung. Es muß sich vielmehr um eine Entscheidung des Betriebsführers über die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung handeln. Es ist also nicht Voraussetzung, daß diese allgemeinen Arbeitsbedingungen in der Betriebsordnung geregelt werden, es ist auch möglich, daß diese in den einzelnen Arbeitsverträgen verabredet wurden, wenn sie nur allgemein zur Anwendung kommen und nicht lediglich in einem besonderen Fall mit einem Gefolgschaftsmitglied vereinbart wurden [19]). Das Anrufungsrecht beschränkt sich nicht nur auf materielle Arbeitsbedingungen, sondern kann auch gegen alle sonstigen Entscheidungen des Betriebsführers, die in irgendeinem Zusammenhange mit dem Arbeitsverhältnisse der Gefolgschaft stehen, zur Anwendung kommen. Das Anrufungsrecht besteht auch dann, wenn der Betriebsführer sich wei-

---

[18]) Über die Möglichkeit der Beratung mit einem beauftragten Vertrauensmann, s. unten S. 47.

[19]) So Mansfeld § 16, Anm. 2a; Hueck-Nipperdey-Dietz § 16, Anm. 9.

gert, in die Betriebsordnung von den Vertrauensmännern für notwendig erachtete Bestimmungen aufzunehmen.

Als weitere Voraussetzung kommt hinzu, daß die vom Betriebsführer getroffene Entscheidung mit den wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnissen des Betriebs nicht vereinbar erscheint. Die Prüfung dieser Frage ist den Vertrauensmännern vor der Anrufung zur Pflicht gemacht. Sie verlangt von ihnen ein großes Maß von Verantwortungsgefühl und vor allem auch eine völlig sachliche Beurteilung, unbeeinflußt von den besonderen Interessen der Gefolgschaft oder des Unternehmers. Der Betriebsführer wird, wenn es sich um wirtschaftliche Entscheidungen handelt, dem Vertrauensrat auch weitgehende Aufklärungen über die wirtschaftliche Lage seines Unternehmens geben müssen. Im übrigen werden auch hier die wirtschaftlichen und sozialen Interessen oft zusammenfallen und einer gemeinsamen Erörterung bedürfen. Ob die Erfüllung mancher sozialer Aufgaben möglich ist, wird hauptsächlich auch von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens abhängen, man denke nur an die Festsetzung des Urlaubs.

Da eine Anrufung des Trh. d. Arb. nur dann erfolgen soll, wenn alle Versuche einer Einigung im Betrieb erfolglos verlaufen sind, so hat das Gesetz ganz besondere Bestimmungen für das Anrufungsverfahren getroffen. Beabsichtigen die Vertrauensmänner nach einer Entscheidung des Betriebsführers die Anrufung des Trh. d. Arb., so müssen sie zunächst beim Betriebsführer die Anberaumung einer Beratung gemäß § 12, S. 12 AOG beantragen. Dort sind die Beschwerdepunkte im einzelnen von den Beschwerdeführern zu begründen. Wenn der Betriebsführer seine Entscheidung trotzdem aufrechterhalten will, so hat er die Gründe hiefür dem Vertrauensrat darzulegen. Sind die Vertrauensmänner trotzdem mit der getroffenen Entscheidung nicht einverstanden, so muß der Betriebsführer feststellen, ob die Mehrheit der anwesenden Vertrauensmänner die Anrufung des Trh. d. Arb. wünscht. Bei dieser Feststellung ist auch die Stimme des Betriebsführers mitzuzählen[20]). Es handelt sich hier nicht um eine Abstimmung im üblichen Sinne, sondern nur um die Feststellung der Meinung einzelner Mitglieder des Vertrauensrates. Bei einer Abstimmung dagegen würde es sich um die Feststellung eines Gesamtwillens des Vertrauensrates handeln[21]). Wenn sich eine Mehrheit der Vertrauensmänner ergibt, so können die Beschwerdeführer nunmehr ihre schriftlich zu begründende Beschwerde beim Betriebsführer einreichen, der diese binnen 3 Tagen

---

[20]) Dersch, § 16, Anm. 3 vertritt die Meinung, daß der Betriebsführer bei der Feststellung der Mehrheit nicht mitzuzählen sei.

[21]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz § 16, Anm. 14. Mansfeld § 16, Anm. 2b und Dersch § 16, Anm. 3 sehen hier den einzigen Fall einer Abstimmung des Vertrauensrats.

dem Trh. d. Arb. weitergeben muß. Dabei kann er zu den einzelnen Beschwerdepunkten Stellung nehmen. Bei Hueck-Nipperdey Dietz [22]) wird der Standpunkt vertreten, daß die Mehrheit der die schriftliche Anrufung unterzeichnenden Vertrauensmänner sich nicht unbedingt aus denjenigen Vertrauensmännern zusammensetzen müsse, die sich in der Beratung für die Anrufung des Trh. d. Arb. entschieden. Es sei hier die Mehrheit aller Mitglieder des Vertrauensrates erforderlich, während es in der Sitzung auf die Mehrheit der anwesenden Vertrauensmänner ankomme. Infolgedessen sei es möglich, daß auch solche Vertrauensmänner, die in der Sitzung des Vertrauensrates die Anrufung des Trh. d. Arb. nicht gewünscht hatten, sich nunmehr an der Beschwerde beteiligen und bei der Feststellung der Mehrheit mitzuzählen seien. Ebenso könnten auch diejenigen Vertrauensmänner, die in der Sitzung nicht anwesend waren, die schriftliche Beschwerde unterzeichnen. Ich kann dieser Meinung nicht folgen. M. E. ist das ganze Anrufungsverfahren als ein Ganzes zu betrachtet. Durch die eigens einzuberufende Sitzung des Vertrauensrats soll gewährleistet werden, daß die Vertrauensmänner vom Betriebsführer über die Grundlagen seiner Entscheidung genau aufgeklärt werden. Wenn ein Vertrauensmann in dieser Sitzung nicht anwesend war, so erfüllt sich in seiner Person eine wesentliche Voraussetzung des Anrufungsrechtes nicht. Er kann sich nicht später in das Verfahren einschalten. Noch weniger läßt es sich aber vertreten, daß solche Vertrauensmänner, die in der Sitzung nicht gegen die Maßnahmen des Betriebsführers Stellung genommen haben, trotzdem die Beschwerdeschrift mitunterzeichnen. Das Gesetz bezweckt mit der Einschaltung der Vertrauensratsitzung, daß jeder Vertrauensmann in der gemeinsamen Beratung seine abweichende Meinung begründen kann. Wenn ein Vertrauensmann nicht den Mut aufbringt, in der Beratung, in Anwesenheit des Betriebsführers seinen Standpunkt zu vertreten, so kann man ihm nicht das Recht zubilligen, nachträglich eine gegenteilige Stellungnahme zu vertreten. Ich glaube, daß dieser Standpunkt sich auch aus dem Wortlaute der Gesetzesbestimmung begründen läßt. In § 15 der zweiten Durchf.VO heißt es wörtlich: „Ergibt sich eine Mehrheit des Vertrauensrates für die Anrufung des Trh. d. Arb., so können die Beschwerdeführer nunmehr ihre schriftlich zu begründende Beschwerde beim Trh. d. Arb. einreichen . . .“ Mit den Beschwerdeführern kann das Gesetz nur jene Vertrauensmänner gemeint haben, die schon in der Beratung die Beschwerde dem Betriebsführer gegenüber vertreten haben. Außerdem müßte vor der Einreichung der schriftlichen Beschwerde eine neuerliche Feststellung der Meinung der einzelnen Vertrauensmänner stattfinden, da Vertrauensmänner, die zwar in der Beratung die Anrufung

[22]) § 16, Anm. 15.

des Trh. d. Arb. gewünscht haben, sich nicht an der schriftlichen Beschwerde beteiligen müssen.

Sowohl der Antrag auf Einberufung einer Vertrauensratsitzung als auch die Einreichung der Beschwerdeschrift müssen unverzüglich erfolgen, d. h. ohne schuldhaftes Zögern. Wenn es an dieser Voraussetzung fehlt, kann der Trh. d. Arb. ein Eingehen auf die Sache selbst ablehnen. Wenn alle Voraussetzungen der Beschwerde erfüllt sind, kann der Trh. d. Arb. entweder die betreffende Entscheidung des Betriebsführers aufheben, er kann u. U. aber auch selbst eine Regelung treffen[23]).

Um eine mißbräuchliche Ausnützung des Anrufungsrechtes einzuschließen, ist eine wiederholte leichtfertige und unbegründete Beschwerde durch § 36 Abs. 2 Ziff. 3 AOG unter ehrengerichtliche Strafe gestellt.

Das Anrufungsrecht verleiht den Vertrauensmännern einen wesentlichen Einfluß auf die Führerentscheidungen. Dieser Einfluß ist zwar nur mittelbar, da der Trh. d. Arb. über die Anordnung oder Aufhebung der betreffenden Maßnahme entscheidet. Trotzdem ist die Stellungnahme der Vertrauensmänner ausschlaggebend, da ohne ihre Anrufung der Trh. d. Arb. keinen unmittelbaren Einfluß auf die Maßnahmen des Betriebsführers ausüben kann. Auf den ersten Blick scheint in diesem Anrufungsrecht eine Durchbrechung des Führergrundsatzes zu liegen. Dies ist jedoch nicht der Fall. Wie in politischen Dingen, so liegt auch auf dem Gebiete des wirtschaftlichen und sozialen Lebens die letzte Entscheidung beim Staat. Er hat den Gliedern der Wirtschaft ein gewisses Selbstverwaltungsrecht nach dem Grundsatze des Führertums verliehen. Damit hat er aber nicht auf jedes Kontrollrecht verzichtet. Der Trh. d. Arb. ist die staatliche Behörde, die diese Kontrolle ausübt. Seine Hand muß dort eingreifen, wo das Führertum seine Grenzen überschreitet oder falsche Wege einschlägt. Den Vertrauensmännern ist dabei ein wichtige Aufgabe zugefallen. Jeder von ihnen trägt die Verantwortung für die von ihm unterzeichnete Beschwerde. Ein Zurückziehen hinter einen Mehrheitsbeschluß gibt es nicht mehr. Dadurch ist die Gewähr dafür gegeben, daß nur dann die staatliche Behörde angerufen wird, wenn auch tatsächlich berechtigte Zweifel an der Richtigkeit der Führerentscheidung bestehen.

5. Die Mitwirkung beim Kündigungswiderrufsverfahren.

Durch § 56 AOG wurde für jeden Gefolgschaftsmann ein besonderer Kündigungsschutz geschaffen, der diesen vor einer sozial zu mißbilligenden Kündigung bewahren soll. Ein Angestellter oder Ar-

[23]) Vgl. ausführlich Hueck-Nipperdey-Dietz § 16, Anm. 21 ff.

beiter, dem nach einjähriger Beschäftigung im gleichen Betrieb gekündigt wurde, kann, wenn es sich um einen Betrieb mit in der Regel mindestens 10 Beschäftigten handelt, binnen 2 Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht mit dem Antrag auf Widerruf der Kündigung Klage erheben, falls die Kündigung unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist.

Es entspricht dem Geiste des AOG, wenn dieser Kündigungswiderrufsklage ein Vorverfahren angegliedert wurde, mit dem Ziele, im Betriebe selbst eine gütliche Einigung der beteiligten Parteien herbeizuführen. Nachdem der Vertrauensrat die Pflicht hat, auf eine Beilegung aller Streitigkeiten innerhalb der Betriebsgemeinschaft hinzuwirken, so ist das in § 56, Abs. 2 AOG geregelte Anrufungsverfahren nur ein Sonderfall dieser in § 6 Abs. 2 ausgesprochenen Gemeinschaftsarbeit. Der Klage auf Widerruf der Kündigung ist eine Bescheinigung des Vertrauensrates beizufügen, aus der sich ergibt, daß die Frage der Weiterbeschäftigung im Vertrauensrat erfolglos beraten worden ist. Wir haben also im Gegensatz zum Betriebsrätegesetz nicht eine mitbestimmende und mitentscheidende Stellungnahme des Vertrauensrates, sondern lediglich eine beratende. Dies ist eine logische Folgerung aus der allgemeinen beratenden Stellung der Vertrauensmänner und dem Grundsatze des Führerprinzips.

Das Verfahren kann natürlich nur da zur Anwendung kommen, wo ein Vertrauensrat besteht. In Kleinbetrieben kann die Widerrufsklage sofort erhoben werden. Es bedarf dort keines Nachweises einer Anrufung des Vertrauensrats. Besteht Streit darüber, ob ein gültiger Vertrauensrat bestellt wurde, so ist diese Frage vom Gericht als Vorentscheidung zu würdigen, da der Kläger den Nachweis führen muß, daß kein Vertrauensrat besteht und folglich keine Bescheinigung der erfolglosen Beratung notwendig wurde [24]).

Die Anrufung des Vertrauensrats ist an keine Form gebunden. Sie kann mündlich oder schriftlich erfolgen. In der Regel wird sich der Gekündigte an den Führer des Betriebs selbst wenden. Es ist aber auch möglich, daß sich der Gekündigte an einen Vertrauensmann wendet. Dieser hat kraft seines Amtes die Pflicht, dem Betriebsführer davon Mitteilung zu machen und so eine Beratung herbeizuführen. Wenn man dem Gekündigten das Recht einräumt, sich an einen Vertrauensmann zu wenden, so darf man dann, wenn der Vertrauensmann die Weiterleitung an den Betriebsführer unterlassen hat, die fristgerechte Anrufung des Vertrauensrates nicht verneinen. Dies würde eine vom Gesetz nicht gewollte Benachteiligung des Gekündigten bedeuten. Dieser wird oft gar nicht in der Lage

---

[24]) Wessel, Das Verfahren bei der Kündigungswiderrufsklage, DAR 1934 S. 139 ff.

sein, sich unmittelbar an den Betriebsführer wenden zu können. Eine Anrufung des Vertrauensrates wird auch dann vorliegen, wenn der Gekündigte seine Unzufriedenheit mit der Kündigung dem Betriebsführer gegenüber erkennbar zum Ausdruck gebracht hat[25]).

Die Bescheinigung über die Beratung im Vertrauensrat verfolgt den Zweck, durch gemeinsame Erörterung entweder eine Zurücknahme der Kündigung durch den Unternehmer oder eine anderweitige Verständigung der Beteiligten, z. B. die Herbeiführung eines neuen Arbeitsvertrages, zu ermöglichen. Aus diesem Grunde wird man auch annehmen können, daß die Bescheinigung über eine vor der Kündigung stattgefundene Beratung den Anforderungen des Gesetzes genügt, sodaß also die Anrufung des Vertrauensrates durch den Kläger nicht mehr notwendig ist[26]). Ein verantwortungsbewußter Betriebsführer wird regelmäßig schon vor der Kündigung sich mit seinen Vertrauensmännern besprechen.

Die Beibringung der Erfolglosigkeitsbescheinigung ist eine Prozeßvoraussetzung[27]). Fehlt es daran, so ist die Klage ohne sachliche Würdigung abzuweisen. Wessel und Brück a. a. O. wollen nicht die Beibringung der Bescheinigung, sondern die Tatsache der Beratung als Prozeßvoraussetzung betrachten. Dem steht m. E. der Wortlaut des Gesetzes entgegen. Dort ist ausdrücklich von der Beifügung der Bescheinigung die Rede. Damit ist ausgedrückt, daß es nicht genügt, daß der Gekündigte die Behauptung, es habe eine Beratung statttgefunden, unter Beweis stellt, sondern es wird noch ein weiteres, nämlich die Beifügung der Bescheinigung gefordert. Mit Recht weist das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen v. 8. Juni 1934[28]) darauf hin, daß dies zu dem Ergebnisse führen würde, daß die Vorschriften über die Beibringung der Bescheinigung und den Fortfall der Notwendigkeit dazu im Falle rechtzeitiger Anrufung des Vertrauensrates[29]) an praktischem Wert einbüßen würden.

Die Beibringung der Bescheinigung ist nicht an die 14tägige Frist zur Klageerhebung gebunden; diese kann vielmehr bis zum Schlusse der mündlichen Verhandlung, auf die das Urteil ergeht, beigebracht werden[30]). Ich folge hier der Ansicht von Dersch[31]),

---

[25]) Urteil des AG. Berlin v. 7. 5. 35 in Arb.R. Kartei Vertr. R. Einzelfragen 16. Das LAG. Gleiwitz (Urteil v. 10. Dez. 35 Arb.RS Bd. 26, S. 11) verlangt, daß die Anrufung des Vertr.R. die Absicht erkennen lassen müsse, daß eine Beratung über die Frage der Weiterbeschäftigung stattfinde. Die bloße Äußerung des Unwillens über die Kündigung genüge nicht.

[26]) Urteil des LAG. Berlin v. 15. Dez. 34 Arb.RS. Bd. 24, S. 11 ff.

[27]) Arb.G. Bremen v. 8. Juni 34 Arb.RSBd. 21 S. 73.

[28]) Arb.RS. Bd. 21, S. 76.

[29]) s. unten.

[30]) So das oben angeführte Urteil des Arb.G. Bremen. Landesarbeitsgericht Berlin v. 15. Dezember 1934 Arb.RS. Bd. 24, S. 11 ff.

[31]) In der Besprechung des Urteils des Arb.G. Berlin.

daß kein Anhaltspunkt dafür vorliegt, daß das Gesetz von der allgemeinen Regel abweichen wolle, wonach es genügt, wenn die Prozeßvoraussetzungen in derjenigen mündlichen Verhandlung vorliegen, auf die das Urteil ergeht. Außerdem spielt auch die praktische Erwägung herein, daß man es meistens mit rechtsunkundigen Klageparteien zu tun hat, sodaß man zugunsten der Kläger nach der eben erörterten Regel zu verfahren hat. Dagegen wird die Beratung im Vertrauensrat nicht mehr während des Prozesses nachgeholt werden dürfen. Die Beratung hat den Zweck eine Klage zu verhindern. Wenn die Klage einmal erhoben ist, dann ist die Tätigkeit des Vertrauensrates nicht mehr nötig. Eine nachträgliche Anrufung des Vertrauensrates und eine nachträgliche Bescheinigung ist deshalb unzulässig [32]).

In einem Falle kann von der Beibringung einer Erfolglosigkeitsbescheinigung abgesehen werden, nämlich wenn der Gekündigte nachweist, daß er binnen 5 Tagen nach Zugang der Kündigung den Vertrauensrat angerufen, dieser aber die Bescheinigung innerhalb von 5 Tagen nach dem Anruf nicht erteilt hat. (§ 50 Abs. 2 S. 2 AOG). Die Bedeutung dieser Vorschrift liegt darin, daß im Falle einer Weigerung des Vertrauensrates, über die erfolgte Kündigung zu beraten, dies dem Gekündigten nur dann zugute kommt, wenn er innerhalb der 5tägigen Frist den Vertrauensrat angerufen hat. Wenn nach Ablauf der 5tägigen Frist der Vertrauensrat angerufen wird und dieser sich weigert, über die Kündigung zu beraten, so ist eine trotzdem erhobene Klage abzuweisen.

Die Beibringung der Bescheinigung wird regelmäßig durch eine vom Führer des Betriebs unterschriebene Erklärung erfolgen. Es ist aber auch möglich die Bescheinigung in anderer Form beizubringen. In dem eben erwähnten Urteil des Arb.G. Bremen wurde sogar zugelassen, daß der Betriebsführer im Namen des Vertrauensrats mündlich vor Gericht erklärt, daß die Bratung über die Kündigung erfolglos verlaufen ist.

In § 7 der 14. Durchf.VO vom 15. 10. 1935 wurde bestimmt, daß von der Beibringung der Bescheinigung auch dann abgesehen werden könne, wenn der Gekündigte glaubhaft macht, daß er trotz Anwendung aller zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, den Vertrauensrat innerhalb der 5tägigen Frist anzurufen. Dadurch soll verhindert werden, daß einem Gekündigten durch die kurze Frist unverschuldet Nachteile entstehen, indem die Klage lediglich aus formellen Gründen abgewiesen wird. Die 5tägige Frist beginnt am Tage nach Zugang der Kündigung (§§ 187, 193 BGB). Auch bei einer vorsorglichen Kündigung beginnt die Frist sofort zu laufen. Denn auch die vorsorgliche Kündigung ist eine echte Kündigung.

[32]) Ein während des Prozesses gebildeter Vertrauensrat kann daher auch nicht eine Erfolglosigkeitsbescheinigung ausstellen.

Der Unternehmer behält sich hier nur vor, beim Eintritt bestimmter Umstände mit dem Gekündigten einen neuen Arbeitsvertrag abzuschließen [33]).

Nach § 61 AOG können Arbeiter oder Angestellte, denen ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt wurde, in dem Rechtsstreit über die fristlose Kündigung vorsorglich schon den Widerrufsantrag stellen. Eine Beratung im Vertrauensrat und eine Erfolglosigkeitsbescheinigung ist hier nicht notwendig, § 61 Abs. 1 S. 3 AOG. Dies gilt auch für den Fall, daß beide Klagen gleichzeitig erhoben werden [34]).

6. Die Aufgabenteilung.

Das Aufgabengebiet des Vertrauensrats ist, wie aus der vorstehenden kurzen Darstellung ersichtlich ist, äußerst umfangreich. Das AOG hat daher in § 6 Abs. 3 vorgesehen, daß der Vertrauensrat einzelne seiner Aufgaben bestimmten Vertrauensmännern zur Wahrnehmung übertragen kann. Die Ausdrucksweise des Gesetzes ist unklar. Es wollte damit nicht sagen, daß bestimmte Aufgaben derart auf einen Vertrauensmann übertragen werden können, daß dieser vollkommen selbständig handeln und entscheiden kann. Es kann sich nur um eine Übertragung der Aufgabe der Vertrauensmänner handeln, nämlich den Führer des Betriebs zu beraten. Auch bei der Übertragung bestimmter Aufgaben an einzelne Vertrauensmänner bleibt die alleinige Entscheidung beim Betriebsführer. Der Vertrauensmann hat dann die Aufgabe, den Betriebsführer in den ihm übertragenen Aufgaben zu beraten. Es ist dann keine Beratung aller Vertrauensmänner notwendig [35]). Unklar ist die Aufgabe dieses Vertrauensmannes bei Mansfeld [36]) umschrieben. Dort wird die Übertragung bestimmter Aufgaben an einen einzelnen Vertrauensmann scheinbar darin erblickt, daß in der Sitzung die übrigen Vertrauensmänner von ihrer gemeinsamen Pflicht der Beratung entbunden werden und ein einzelner Vertrauensmann in der Sitzung die Beratung übernimmt. Hiernach würde trotz der Übertragung einzelner Aufgaben immer eine gemeinsame Sitzung des Vertrauensrats notwendig sein. Ich glaube nicht, daß das Gesetz diese Regelung im Auge hat. Man würde damit den Zweck der Übertragung nicht voll erreichen. Es bräuchten sich zwar dann nicht sämtliche Vertrauensmänner an der Beratung beteiligen. Sie müßten aber an der Sitzung teilnehmen. Das Gesetz wollte aber auch vermeiden, daß wegen jeder Beratung sämtliche Vertrauensmänner an der Sitzung teilnehmen müssen.

---

[33]) Vgl. Urteil des LAG. Hamburg vom 7. 5. 35, Arb.RS. Bd. 23, S. 215.
[34]) Vgl. Urteil des LAG Breslau vom 21. 1. 35 Arb.RS, Bd. 24, S. 71.
[35]) Hueck-Nipperdey-Dietz § 6, Anm. 19.
[36]) § 6, Anm. 3.

Unklarheit herrscht auch darüber, wie die Übertragung zu erfolgen hat, ob hier ein gemeinsamer Beschluß aller Vertrauensmänner notwendig sei [37]), oder ob sie durch den Betriebsführer erfolgt, der dazu allerdings die Zustimmung der Vertrauensmänner bedürfe [38]), oder ob der Betriebsführer die Übertragung ohne Rücksicht auf die Meinung der Vertrauensmänner vornehmen könne [39]). Ich halte die letztere Meinung für richtig. Wie in allen übrigen Fällen gilt auch hier der Führergrundsatz. Zwar ist das Recht der Beratung nicht nur das Recht des Vertrauensrates in seiner Gesamtheit, sondern auch ein Recht jedes einzelnen Vertrauensmannes. Da aber die Willensbildung ausschließlich beim Führer liegt, so muß auch, mangels anderer gesetzlicher Bestimmungen, die Beauftragung ausschließlich beim Führer liegen. Gegen eine mißbräuchliche Ausnützung dieses Rechts durch den Betriebsführer schützt § 19 Abs. 1 Ziff. 1 und § 16 in Verb. mit § 19 Abs. 1 Ziff. 3 AOG.

Wird ein Vertrauensmann ohne vorherige Übertragung einer Aufgabe tätig, so ist zu unterscheiden zwischen Handlungen, die in Erfüllung reiner Vertrauensratsaufgaben bestehen, also Beratung des Betriebsführers, und solchen, die lediglich die Erfüllung der Vertrauensratsaufgaben ermöglichen sollen, z. B. Aufwendungen eines Vertrauensmannes für Bereitstellung benötigter Geschäftsbedürfnisse. Im letzteren Falle sind u. U. die Vorschriften über Geschäftsführung ohne Auftrag anzuwenden. Wenn der Vertrauensmann dagegen ohne vorherige Übertragung vom Betriebsführer allein zur Beratung herangezogen wird, so können hier die Vorschriften der Geschäftsführung ohne Auftrag und der Vertretung ohne Vertretungsmacht nicht angewendet werden [40]). Wenn z. B. der Betriebsführer einen einzelnen Vertrauensmann zur Beratung vor Festsetzung einer Buße heranzieht, ohne zuvor in einer Vertrauensratsitzung die Übertragung der Beratung an diesen Vertrauensmann ausgesprochen zu haben, so liegt keine wirksame Bußfestsetzung vor, die Festsetzung der Buße ist auch nicht schwebend unwirksam, eine nachträgliche Beauftragung dieses Vertrauensmanns würde die festgesetzte Buße nicht zur Entstehung bringen. Hier kann nicht von einem Handeln ohne Vertretungsmacht gesprochen werden. Der handelnde Teil ist der Führer des Betriebs. Die Wirksamkeit der Bußfestsetzung ist von der Anhörung des Vertrauensrates abhängig. Eine unter Außerachtlassung der gesetzlichen Vorschriften ausgesprochene Buße ist unwirksam.

---

[37]) So scheinbar Brück.
[38]) So Mansfeld § 6, Anm. 3, Hueck-Nipperdey-Dietz § 6, Anm. 19.
[39]) Dersch § 6, Anm. 6.
[40]) Unrichtig Brück, S. 42.
[41]) So Mansfeld § 28, Anm. 6 und Hueck-Nipperdey-Dietz § 6, Anm. 13.

IV. Abschnitt.
Die Rechtsnatur des Vertrauensrates und des Vertrauensratsamtes.

§ 12. Die Rechtsnatur des Vertrauensrates.

Es wurde schon mehrfach hervorgehoben, daß die im AOG niedergelegte Betriebsverfassung sich von derjenigen des Betriebsrätegesetzes grundsätzlich unterscheidet. Während wir im Betriebsrätegesetz die gesetzliche Verankerung des Klassengegensatzes vorfanden, ist das AOG von dem Grundsatze der Gemeinschaft im Betriebe beherrscht. Der Unternehmer als Betriebsführer und die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft arbeiten gemeinsam zur Förderung des Betriebszweckes und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat. Sie bilden zusammen die Betriebsgemeinschaft, in der der Führer des Betriebes allein die verantwortliche Entscheidung trifft. Er hat für das Wohl seiner Gefolgschaft zu sorgen. Diese hat ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten. So sehen wir, wie die Betriebsgemeinschaft das Fundament unseres sozialen Lebens geworden ist. Der Betrieb wurde eine festgefügte Einheit, den Grundsätzen der Betriebsgemeinschaft sind Führer und Gefolgschaft gleichermaßen unterworfen. Die weitgehende Selbstverwaltung des Betriebs gipfelt in der Betriebsordnung, die vom Betriebsführer für die Gefolgschaft erlassen wird. § 26 AOG.

Der Gesetzgeber hat sich bei der Bildung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit bewußt an die Grundgedanken der deutsch-rechtlichen Gemeinschaften angelehnt. Dem deutschen Recht waren zwei Formen der Gemeinschaften bekannt: Die Gemeinschaften zur gesamten Hand und die Gemeinschaften kraft herrschaftlicher Gewalt [1]). Bei der ersteren war eine genossenschaftlich verbundene Personenmehrheit Trägerin des Gemeinschaftsverhältnisses, während bei den letzteren das Gemeinschaftsverhältnis zwischen mehreren infolge einer personenrechtlichen Neben- und Unterordnung bestand. Sicherlich lassen sich diese deutsch-rechtlichen Gemeinschaftsformen nicht ohne weiteres auf die neuen Rechtsformen des Arbeitsrechtes übertragen. Die ganz anderen Lebensverhältnisse erheischen auch neuartige rechtliche Formen. Die

[1]) Ich folge hier der Darstellung von Gierke, Deutsches Privatrecht 1. Bd. S. 669 ff.

Grundgedanken des alten deutschen Rechts sind jedoch auch heute noch Vorbild. Wenn man die Grundsätze der Betriebsverfassung mit den eben erwähnten beiden Formen der deutsch-rechtlichen Gemeinschaften vergleicht, so finden wir, daß die Betriebsgemeinschaft in vielen Punkten an die Gemeinschaft kraft herrschaftlicher Gewalt erinnert. Auch im Betrieb liegt die ganze Gewalt beim Führer. Er entscheidet in allen betrieblichen Angelegenheiten, ihm steht unmittelbar das Recht zu, die Betriebsordnung zu erlassen, er handelt nicht als Organ der Betriebsgemeinschaft, deren Rechte er lediglich wahrzunehmen hätte [2]). Bei der Gemeinschaft zur gesamten Hand dagegen ist die verbundene Personenmehrheit als solche rechts- und handlungsfähig. Sie bildet und erklärt den Gemeinschaftswillen. Es ist zwar auch möglich, daß ein Gesamthänder die gesamte Hand vertritt, dann vertritt er lediglich die von ihm als Träger dargestellte Personenmehrheit. Er bleibt nach innen an den einheitlichen Gesamtwillen gebunden. Die Stellung des Betriebsführers läßt sich aber nicht mit einer derartigen Vertretung einer Gemeinschaft zur gesamten Hand vergleichen. Die Führerstellung ist in keinerlei Abhängigkeitsverhältnis zu dem Willen der Betriebsgemeinschaft gebracht worden. Brück [3]) begründet seine Auffassung, daß die Betriebsgemeinschaft eine Gemeinschaft zur gesamten Hand sei, vor allem damit, daß in der gemeinsamen Verpflichtung von Führer und Gefolgschaft der Volksgemeinschaft gegenüber die gesamthänderische Bindung dieser Personenmehrheit liege. M. E. ist diese gemeinsame Verpflichtung allein nicht genügend, um ein Gesamthandverhältnis zu begründen. Dieses erhält sein Wesen doch vor allem durch die gemeinsamen Rechte, die jedem Mitglied der Gemeinschaft gleichermaßen zustehen. Die Verpflichtung des Betriebsführers und der Gefolgschaft zu gemeinsamer Arbeit zum Wohle der Volksgemeinschaft kann ebenso auch einem Herrschaftsverbande zu eigen sein. Es ist eines der wesentlichsten Merkmale dieses deutschrechtlichen Herrschaftsverbandes, daß sich sein Wesen nicht in dem Über- und Unterordnungsverhältnisse seiner Glieder erschöpft. Führer und Gefolgschaft sind durch die gemeinsamen Pflichten und durch die besonderen Rechte und Pflichten, die Führer und Gefolgschaft eigen sind, verbunden. Die gemeinsame Verpflichtung der Betriebsgemeinschaft ist der Dienst an der Volksgemeinschaft. Die besonderen Pflichten des Führers liegen in der Sorge für das Wohl seinr Gefolgschaft. Diese wiederum hat die Pflicht, zu ihrem Führer in Treue zu stehen. Brück befürchtet, daß durch die Annahme, die Betriebsgemeinschaft sei ein Herrschaftsverband, die Kluft zwischen dem Unternehmer und den Arbeitern

[2]) Huber JW. 1934 S. 1019 bezeichnet den Betriebsführer als Organ eines öffentlichen Verbandes.
[3]) a. a. O. S. 9.

wieder aufgerissen werde. Dies ist aber dann nicht der Fall, wenn das Wesen des Herrschaftsverbandes richtig verstanden wird. Eine Kluft zwischen dem Unternehmer und seiner Arbeitern kann nur dort entstehen, wo die Überordnung nicht innerhalb der Gemeinschaft erfolgt. Im AOG steht der Betriebsführer jedoch mitten in der Gemeinschaft seiner Gefolgschaft. Er ist auch ein Glied der alle umfassenden Betriebsgemeinschaft. In seinem Herrschaftswillen ist er beschränkt. Seine Entscheidungen müssen sich im Rahmen der ihm durch seine Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft gezogenen Grenzen halten. Gerade aus der Tatsache, daß dem Führer seiner Gefolgschaft gegenüber ganz besondere Pflichten auferlegt wurden, folgt, daß sich seine Führung nicht nur in der Leitung der gemeinsamen Aufgaben erschöpft. Ihm wurde die alleinige Entscheidung, aber auch die alleinige Verantwortung aufgebürdet. Dabei darf nicht übersehen werden, daß der Betriebsführer in der Regel auch der Leiter des wirtschaftlichen Unternehmens und der Eigentümer des Betriebes ist. Die wirtschaftliche Leitung und die soziale Führung eines Betriebes lassen sich nicht trennen. Die eine ist von der anderen abhängig. Die Vorstellung, daß der Unternehmer zwar selbständig und unabhängig die wirtschaftlichen Entscheidungen trifft, aber seine sozialrechtlichen Maßnahmen lediglich als Organ der Betriebsgemeinschaft wahrnimmt, ist nicht möglich. Dies würde letzten Endes zu einer Entwicklung führen, die vielleicht ein Ziel des marxistischen Sozialismus war, aber mit der nationalsozialistischen Weltanschauung unvereinbar ist. Das Wesen der Betriebsgemeinschaft liegt auf einer völlig anderen Ebene. Ihr Ziel ist die Verbindung aller Glieder zu einer Gemeinschaft, die auf gegenseitige Achtung, Treue und Fürsorge gegründet ist, die aber nicht eine Gemeinschaft zur Wahrnehmung betrieblicher Rechte sein soll. Ihr Ziel ist die Verwirklichung des Gedankens der Volksgemeinschaft innerhalb der engen Grenzen des Betriebes. So wie die große Volksgemeinschaft jedem einzelnen verschiedene Pflichten auferlegt, so sind auch innerhalb der Betriebsgemeinschaft die Pflichten von Führer und Gefolgschaft verschieden. Die Bindung des Führers an die Gemeinschaft darf deshalb nicht dazu führen, ihn nur noch als Organ derselben anzusehen.

Die Betriebsgemeinschaft kann also mit Recht als ein deutschrechtlicher Herrschaftsverband bezeichnet werden[4]). Ihre Eigenart ist darin begründet, daß das Gemeinschaftsverhältnis mehr noch als bei den alten Herrschaftsverbänden Führer und Gefolgschaft verbindet und deren Handeln beeinflußt.

Die Stellung, die der Vertrauensrat innerhalb dieser Gemeinschaft einnimmt, kann nur aus dem oben Gesagten richtig verstan-

---

[4]) Vgl. Mansfeld § 2, Anm. 1, Hueck-Nipperdey-Dietz § 1, Anm. 6.

den werden. Die wesentlichen Merkmale des Vertrauensrates bestehen darin, daß er sich aus dem Betriebsführer und den Vertrauensmännern zusammensetzt, daß aber die alleinige Entscheidung beim Führer liegt, während die Vertrauensmänner durch die Beratung des Betriebsführers dessen Entscheidungen nur mittelbar beeinflussen. Die Entscheidung des Betriebsführers wird nicht in seiner Eigenschaft als „Vorsitzender" im Vertrauensrat getroffen, sondern kraft seiner Führerstellung im Betrieb. Der Zweck des Vertrauensrates liegt nicht in der Mitwirkung der Gefolgschaft bei der Führung des Betriebes, sondern in der Durchführung des Gemeinschaftsgedankens. Zwischen dem Betriebsführer und seiner Gefolgschaft bestehen natürliche Unterschiede, die u. U. zu einer Entfremdung beider führen könnte. Durch die enge Fühlungnahme im Vertrauensrat werden diese Gegensätze überbrückt. Durch den Vertrauensrat wird dem Führer die Führung der Gemeinschaft erleichtert. Aus der gemeinsamen Beratung der betrieblichen Angelegenheiten erwächst dem Führer das Verständnis für die gemeinsamen Angelegenheiten. Er gewinnt Einblick in die sozialen Probleme seiner Gefolgschaft, deren Verständnis notwendig ist, wenn er seine Pflichten als Betriebsführer erfüllen will. Dadurch gewinnt die Stellung des Vertrauensrates eine weit größere Bedeutung, als sie früher der Betriebsrat innehatte, der zwar rechtlich mit ganz bestimmten Aufgaben und Befugnissen ausgestattet war, aber tatsächlich nur wenig für die Gefolgschaft leisten konnte. Der Vertrauensrat ist das Bindeglied zwischen Führer und seiner Gefolgschaft. Es ist falsch, wenn Brück [5]) meint, der Vertrauensrat vereinige Betriebsführer und Vertrauensmänner zu gemeinschaftlicher Vertretung des Betriebes. Diese Auffassung fußt auf seiner Betrachtungsweise der Betriebsgemeinschaft als Gesamthandschaft. Gerade die Aufgabe des Vertrauensrates, nämlich die Herstellung des gegenseitigen Vertrauensverhältnisses, zeigt deutlich, daß die Betriebsgemeinschaft ein Herrschaftsverband ist, dem durch den Vertrauensrat ein Organ gegeben wurde, das zur Stärkung der Gemeinschaft beitragen und dadurch an der Verwirklichung der Betriebszwecke mitarbeiten soll. Der Betriebsführer wird durch dieses Organ in seinen Rechten in keiner Weise eingeschränkt, sondern nur bei der Wahrnehmung dieser Rechte unterstützt.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben war es nicht notwendig, dem Vertrauensrat eigene Rechtsfähigkeit zu verleihen, sowenig der Betriebsgemeinschaft die Fähigkeit verliehen wurde, Träger von besonderen Rechten und Pflichten zu sein. Daraus folgt auch, daß der Vertrauensrat nicht für Handlungen seiner Mitglieder haftbar gemacht werden kann. Soweit der Unternehmer als Betriebsführer

[5]) a. a. O., S. 10.

entscheidet, haftet er auch für seine Maßnahmen, wobei es gleichgültig ist, ob vorher eine Beratung im Vertrauensrat stattgefunden hat und welche Haltung die Vertrauensmänner zu dieser Frage eingenommen haben. Eine Haftung des Unternehmers für Handlungen der Vertrauensmänner kommt nicht in Frage, denn in ihrer Eigenschaft als Vertrauensmänner haben sie nur beratende Tätigkeit, sie haben aber nicht das Recht, als Vertrauensmänner irgendwelche rechtsgeschäftliche Erklärungen abzugeben.

Die Mitglieder der Gefolgschaft können gegen den Vertrauensrat keine Ansprüche geltend machen. Sie haben nicht das Recht, die Beratung einer bestimmten Angelegenheit im Vertrauensrat zu beantragen und können aus der Tatsache der Nichtberatung einer Frage keine Rechtsfolgen geltend machen. Eine Ausnahme macht die Bestimmung des § 56, Abs. 2, S. 1 AOG, wonach der Widerrufsklage eine Erfolglosigkeitsbescheinigung beizufügen ist. Wenn der Gekündigte den Vertrauensrat nicht innerhalb der 5tägigen Frist angerufen hat, so kann er die Klage mit Erfolg nur dann erheben, wenn er auf Grund einer nachträglichen Anrufung des Vertrauensrats eine Bescheinigung erhält oder wenn er nachweist, daß eine erfolglose Beratung stattgefunden hat. Hier liegt es also in der Macht des Vertrauensrates, durch Nichtberatung die Widerrufsklage von vorneherein aussichtslos zu machen. Die Bestimmungen des § 56 AOG sind als Schutzbestimmungen der Arbeitnehmer zwingende Vorschriften und stellen sich als Schutzgesetze im Sinne des § 823, Abs. 2 BGB dar[6]). Eine schuldhafte Weigerung des Betriebsführers eine Beratung herbeizuführen oder die Erfolglosigkeitsbescheinigung auszustellen, würde deshalb eine Schadensersatzpflicht desselben herbeiführen. Dabei wäre allerdings zu prüfen, ob in der Versäumung der rechtzeitigen Anrufung nicht ein Verschulden des Arbeitnehmers zu erblicken ist. Eine Schadensersatzpflicht der einzelnen Vertrauensmänner besteht dagegen nicht[7]). Eine solche könnte nur dann entstehen, wenn ein Vertrauensmann schuldhaft eine an ihn gerichtete Anrufung des Vertrauensrates nicht an den Betriebsführer weitergegeben hat und dadurch die Nichtberatung verschuldet hat[8]).

Schließlich ist in diesem Zusammenhange auch die Frage zu erörtern, ob der Betriebsführer gegen einzelne Vertrauensmänner Schadenersatzansprüche aus schuldhaftem Verhalten geltend machen kann. In § 36 AOG sind die Tatbestände aufgezählt, die als gröbliche Verletzungen der durch die Betriebsgemeinschaft begrün-

---

[6]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz Anm. 18 vor § 56 und die dort angeführte Rechtsprechung zu §§ 84 ff. BRG.

[7]) Die Ausdehnung der Schadensersatzpflicht auf alle Vertrauensmänner bei Brück S. 46 widerspricht der Rechtsstellung des Vertrauensrates.

[8]) Urteil des AG. Berlin, mitgeteilt in „Der Deutsche", 1934, Nr. 237.

deten Pflichten von den sozialen Ehrengerichten gesühnt werden. Ziff. 2 (unzulässiger Eingriff in die Betriebsführung) und Ziff. 4 (Verletzung der Schweigepflicht) sind als Schutzgesetze im Sinne des § 823, Abs. 2 BGB zu betrachten. Ihre Verletzung macht den Vertrauensmann auch zivilrechtlich haftbar [9]).

§ 13. Die Rechtsstellung des Vertrauensmannes.

1. Das öffentliche Amt des Vertrauensmannes.

Früher war es streitig, ob das Amt der Betriebsräte öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Natur sei [10]). Über die öffentlich-rechtliche Natur des Vertrauensratsamtes herrscht kein Zweifel [11]).

Das Amt der Vertrauensmänner hat nichts mehr zu tun mit der Interessenwahrnehmung der Arbeiterschaft dem Unternehmer gegenüber. Heute hat der Vertrauensmann öffentlich-rechtliche Aufgaben zu erfüllen. Die privatrechtlichen Eigenschaften des Betriebs treten heute hinter die Aufgaben, die der Betrieb als Glied der Volksgemeinschaft zu erfüllen hat, zurück. Durch das AOG wurde der Betrieb in die große Volksgemeinschaft eingereiht und ihm zur Aufgabe gemacht, zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat zu arbeiten. Die Betriebsgemeinschaft ist eine Gemeinschaft, die öffentlich-rechtlichen Charakter trägt. Der Staat hat sich in weitgehendem Maße die Möglichkeit geschaffen, über das Wirken der Betriebsgemeinschaft zu wachen und wenn nötig durch staatlichen Zwang einzugreifen. Wir haben gesehen, daß es zu den Aufgaben des Trh.d.Arb. gehört, darüber zu wachen, daß ein Vertrauensrat errichtet wird, daß er die Möglichkeit hat, eine reibungslose Arbeit im Vertrauensrat zu ermöglichen. Durch die sozialen Ehrengerichte werden Verstöße gegen die Grundsätze der Gemeinschaft gesühnt; sie können Vertrauensmänner und Betriebsführer von ihrem verantwortungsvollen Amt innerhalb der Betriebsgemeinschaft entfernen, wenn sich diese durch ihr Verhalten schwere Verstöße gegen die soziale Ehre und gegen die in der Betriebsgemeinschaft begründeten Pflichten zuschulden kommen ließen.

Da das Vertrauensratsamt öffentlich-rechtlich ist, kann ein Gefolgschaftsmitglied, dem durch Urteil die Fähigkeit öffentliche Ämter zu bekleiden aberkannt wurde, kein Vertrauensmann werden.

Dagegen erwirbt der Vertrauensmann nicht die Beamteneigenschaft. Beamter im staatsrechtlichen Sinne ist er nicht, denn die Beamteneigenschaft wird durch eine Urkunde erworben (§ 1 RBG).

---

[9]) So auch Hueck - Nipperdey - Dietz § 36, Anm. 53; Mansfeld § 36, Anm. 3 d. IV.

[10]) Vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arb.R. Bd. 2, S. 484.

[11]) Hueck-Nipperdey-Dietz § 13, Anm. 2; Mansfeld § 5, Anm. 4 b.

Der Vertrauensmann ist auch nicht Beamter im strafrechtlichen Sinne, denn sein Amt besteht nicht in der Wahrnehmung von Diensten, die aus der Staatsgewalt abzuleiten sind und staatlichen Zwecken dienen [12]). Die der Betriebsgemeinschaft obliegende Aufgabe ist zwar auch staatlichen Zwecken gewidmet, sie dient ja der Erhaltung der Volksgemeinschaft, aber diese auf wirtschaftlichem Gebiet liegende Tätigkeit hat nichts mit der Wahrnehmung unmittelbarer Staatsaufgaben zu tun.

Das Gesetz selbst spricht von dem Amt des Vertrauensrates, § 11, AOG, und hat dieses Amt durch verschiedene Bestimmungen hervorgehoben und unter einen besonderen Schutz gestellt.

2. Das Ehrenamt des Vertrauensmannes.

Nach außen hin tritt der Vertrauensmann zuerst bei der feierlichen Verpflichtung am 1. Mai in Erscheinung. Diese Verpflichtung ist ein feierlicher Akt, der in Anwesenheit der Gefolgschaft [13]) die Vertrauensmänner und den Betriebsführer auf die großen Aufgaben ihres Amtes hinweist und der Gefolgschaft die Bedeutung des Vertrauensrates als Organ der Gemeinschaft — und nicht als Interessenorgan — zum Bewußtsein bringt. Die feierliche Form, in der die Mitglieder des Vertrauensrates geloben, in ihrer Amtsführung nur dem Wohle des Betriebes und der Gemeinschaft aller Volksgenossen unter Zurückstellung eigennütziger Interessen zu dienen und in ihrer Lebensführung und Diensterfüllung den Betriebsangehörigen Vorbild zu sein, deutet schon an, daß dieses Amt für seine Träger ein Ehrenamt ist und nicht mit irgend welchen materiellen Vorteilen verknüpft werden darf. In § 13 Abs. 1 Ziff. 1 AOG ist deshalb auch ausdrücklich hervorgehoben, daß für die Wahrnehmung dieses Ehrenamtes ein Entgelt nicht gewährt werden dürfe. Unter der Herrschaft des Betriebsrätegesetzes kam es nicht selten vor, daß sich die Unternehmer die Betriebsräte dadurch gefügig machten, daß sie diesen entweder besonders günstige Arbeitsplätze zuwiesen, oder ihnen auf andere Weise besondere Vorteile verschaffen. Dadurch wurden dann die Betriebsräte im Interesse ihres eigenen Vorteils den Wünschen der Unternehmer gefügig und verloren die eigentliche Aufgabe ihres Amtes, nämlich die Interessen der Belegschaft dem Unternehmer gegenüber zu vertreten, aus dem Auge.

Der Vertrauensmann darf auf der anderen Seite aber nicht durch die Wahrnehmung seines Amtes materielle Nachteile erleiden. Nach § 13 Abs. 1 S. 2 AOG ist den Vertrauensmännern für

---

[12]) Vgl. RGSt. Bd. 51, S. 166; 56 S. 364; 60 S. 141.
[13]) Jeder Gefolgsmann ist zur Teilnahme verpflichtet.

den durch die Erfüllung der Aufgaben notwenigen Ausfall von Arbeitszeit der übliche Lohn zu zahlen.

Regelmäßig wird der Vertrauensmann versuchen, seine Amtsgeschäfte außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit, in den Pausen oder vor dem Arbeitsbeginn zu erledigen. Der Betriebsführer hat es in der Hand, die Vertrauensratssitzungen so zu legen, daß die Vertrauensmänner möglichst wenig Arbeitszeit verlieren. Trotzdem wird es sich, namentlich in Großbetrieben, nicht vermeiden lassen, daß die Vertrauensmänner auch während der Arbeitszeit für ihr Amt tätig sind. Jeder einzelne Vertrauensmann wird selbst gewissenhaft prüfen müssen, ob es notwendig ist, während der Arbeitszeit seine Vertrauensratsgeschäfte zu erledigen. Im Zweifelsfall entscheidet der Trh.d.Arb. über die Notwendigkeit der Arbeitsversäumnis. Die Treuhänderentscheidung bezieht sich nur auf die Verpflichtung des Unternehmers zur Zahlung des Lohnausfalls. Über die Höhe desselben trifft er keine Entscheidung. Wenn sich die beiden Parteien nicht einigen, steht dem Vertrauensmann die Klage zum Arbeitsgericht offen. Das Arbeitsgericht kann jedoch nicht mehr über die Verpflichtung zur Zahlung entscheiden. Dadurch würde die Übertragung dieser Entscheidung an den Trh.d.Arb. überflüssig werden [14]).

3. Der Kündigungsschutz des Vertrauensmannes.

Die besondere Stellung, die der Vertrauensmann innerhalb der Betriebsgemeinschaft einnimmt, hat den Gesetzgeber veranlaßt, ihm einen weitergehenden Kündigungsschutz zu verleihen. In § 14 Abs. 1 S. 2 AOG wurde bestimmt, daß die Kündigung des Dienstverhältnisses eines Vertrauensmannes unzulässig ist, es sei denn, daß sie infolge der Stillegung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung erforderlich wird, oder aus einem Grunde erfolgt, der zur Kündigung eines Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Dieser weitreichende Kündigungsschutz soll die unabhängige Amtsführung des Vertrauensmannes gewährleisten und ihn von jedem Druck seitens des Unternehmers, dem er infolge seiner von diesem vielleicht falsch verstandenen Ausübung seines Amtes ausgesetzt ist, bewahren.

Das Amt des Vertrauensmannes beginnt mit der Verpflichtung. Mit diesem Zeitpunkt wird der Kündigungsschutz wirksam. Es besteht keine Veranlassung, den Kündigungsschutz schon mit dem Zeitpunkt der Berufung beginnen zu lassen [15]). Wenn eine vor dem

[14]) So Hueck-Nipperdey-Dietz Vorbemerkung 17 zu § 18 mit eingehender Begründung. a. M. Mansfeld § 13, Anm. 7.

[15]) So die herrschende Meinung z. B. Mansfeld § 14, Anm. 3b; Hueck-Nipperdey-Dietz § 14, Anm. 21; Franke S. 36 Urteil des RAG v. 20. 2. 35 RAG. 248 1934. a. M. Dersch § 14, Anm. 4a.

Amtsbeginn ausgesprochene Kündigung nur den Zweck verfolgt, den berufenen Vertrauensmann an der Ausübung des Amtes zu hindern, so ist eine derartige Kündigung sittenwidrig und deshalb nichtig[16]). Mansfeld[17]) weist mit Recht darauf hin, daß eine Ausdehnung des Gesetzeswortlautes solange nicht notwendig ist, als die Nichtigkeit der Kündigung zu dem gleichen Ergebnisse führt. Gegenüber Gesetzen des neuen Staates dürfe eine Abweichung vom Gesetzeswortlaut nur ein in besonderen Ausnahmefällen zulässiger Notbehelf sein.

Da die Stellvertreter erst im Augenblick des Eintritts der Stellvertretung in das Amt des Vertrauensmannes einrücken, unterstehen sie bis zu diesem Zeitpunkte auch nicht dem besonderen Kündigungsschutz. U. U. aber wird eine gegen sie ausgesprochene Kündigung aus den oben angeführten Gründen ebenfalls nichtig sein.

Der Kündigungsschutz hindert lediglich den Unternehmer an einer Kündigung. Der Vertrauensmann selbst kann dagegen jederzeit das Dienstverhältnis kündigen, wenn er von sich aus die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wünscht.

Mit dem Ende des Ablaufs der Amtsdauer endigt auch der Kündigungsschutz. Nach h. M. kommt es auf den Zeitpunkt des Anspruchs der Kündigung an und nicht auf den Zeitpunkt des Wirksamwerdens derselben. Es ist deshalb auch eine Kündigung, die während der Amtsdauer ausgesprochen wird, aber erst nach Beendigung derselben wirksam wird, nichtig (134 BGB).

Zulässig ist die Kündigung wegen Stillegung des Betriebs. Wann eine Stillegung vorliegt, ist in Anlehnung an die Rechtsprechung zu den §§ 85, 96 BRG zu ermitteln[18]). Auch bei Stillegung einer Betriebsabteilung kann einem Vertrauensmann gekündigt werden. Er hat nicht etwa einen gegenüber seinen übrigen Arbeitskameraden bevorzugten Anspruch auf Beschäftigung in einer anderen Abteilung des Betriebs.

Dem Vertrauensmann kann weiterhin gekündigt werden, wenn ein Grund vorliegt, der zur fristlosen Entlassung berechtigt. Im allgemeinen genügt jeder wichtige Grund zur fristlosen Entlassung[19]). Eine besondere Stellung nehmen die gewerblichen Arbeiter und Bergarbeiter ein. Wenn deren Arbeitsverhältnis auf mindestens 4 Wochen oder mit mehr als 14tägiger Kündigungsfrist abgeschlossen ist, rechtfertigt jeder wichtige Grund die sofortige Kündigung (§ 124a Gew.O, § 83a ABG). Für Arbeitsverhältnisse mit kürzerer Kündigungsfrist sind die Gründe zur fristlosen Entlassung erschöp-

[16]) So obiges Urteil des RAG.
[17]) Anm. zur Entscheidung Nr. 15 des RAG Arb. RS. Bd. 23, S. 81.
[18]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz § 14, Anm. 23.
[19]) Vgl. § 626 BGB, § 70 HGB, § 133b Gew.O, § 88d ABG.

fend aufgezählt. Da einem Vertrauensmann grundsätzlich während seiner Amtszeit überhaupt nicht gekündigt werden kann, entsteht die Frage, ob einem Vertrauensmann, der gewerblicher Arbeiter ist, aus jedem wichtigen Grund gekündigt werden kann oder ob dies nur in den Ausnahmefällen des § 123a Gew.O möglich ist. Die Bestimmung des § 124a Gew.O geht von der Erwägung aus, daß bei der kurzen ordentlichen Kündigungsfrist bis zu 14 Tagen dem Unternehmer zugemutet werden könne, auch beim Vorliegen an sich wichtiger Umstände mit dem Arbeitsnehmer das Vertragsverhältnis bis zum Ablauf dieser Kündigungsfrist fortzusetzen. Wenn aber dem Gefolgsmann eine längere Kündigungsfrist zusteht, so kann dem Unternehmer beim Vorliegen wichtiger Gründe nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf dieser langen Frist fortzusetzen. Dieselben Erwägungen sind auch bei den Vertrauensmännern gültig. Sie sind grundsätzlich für das ganze Amtsjahr unkündbar. Ihnen steht also ein ganz besonderer Schutz zu. Diesen Schutz verdanken sie ihrer besonderen Stellung im Betrieb. Beim Vorliegen eines wichtigen Grundes muß daher auch bei gewerblichen Arbeitern, die an sich auf Grund ihres Dienstvertrages nicht unter § 124a Gew.O fallen, die Kündigung möglich sein. Die Vertrauensstellung ihres Amtes ist so groß, daß es schon aus diesem Grunde nicht mit dem Gesetze vereinbar wäre, eine fristlose Entlassung nur in den §§ 123, 124 Gew.O aufgezählten Gründen zuzulassen. Die Vertrauensmänner haben die Pflicht, in ihrer Lebensführung und Diensterfüllung den Betriebsangehörigen Vorbild zu sein. Wenn ein Vertrauensmann diese Verpflichtung mißachtet und sein Verhalten nicht dementsprechend einstellt, so kann sowohl dem Unternehmer als auch den Gefolgschaftsmitgliedern nicht zugemutet werden, daß dieser Vertrauensmann weiterhin Mitglied der Betriebsgemeinschaft bleibt[20]). Die fristlose Entlassung muß vom Unternehmer jedoch immer mit der Verletzung vertraglicher Pflichten begründet werden. Die Verletzung der dem Vertrauensmann als solchem nach dem AOG zustehenden Pflichten kann für sich allein niemals ein Grund zur sofortigen Entlassung sein. Wenn aber in dieser Verletzung zugleich ein schwerer Verstoß gegen die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag liegt, so braucht der Unternehmer nicht etwa erst die Abberufung beim Trh.d.Arb. betreiben, sondern kann den Vertrauensmann fristlos entlassen. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, daß auch in der Betriebsordnung besondere Gründe der fristlosen Entlassung vorgesehen werden können.

Der fristlos entlassene Vertrauensmann kann Klage zum Ar-

[20]) Die Anwendbarkeit des § 124a Gew.O. wird bejaht von Hueck-Nipperdey-Dietz § 14, Anm. 32. Arb.R Kartei Vertrauensrat X C. Arb.RS Bd. 22, S. 165. a. M. Mansfeld § 14, Anm. 3b; Dersch § 14, Anm. 6.

beitsgericht entweder auf Weiterbeschäftigung und Zahlung des rückständigen Gehalts oder Lohnes oder negative Feststellungsklage erheben. Eine Klage nach § 56 AOG kommt nicht in Frage, da § 56 eine an sich wirksame Kündigung voraussetzt. Wenn das Urteil die Berechtigung der fristlosen Entlassung bejaht, so hat das Amt des Vertrauensmannes mit dem Ausspruch der Entlassung durch den Unternehmer geendet, nicht erst mit Rechtskraft des Urteils [21]). Wenn die Berechtigung der fristlosen Entlassung verneint wird, so hat das Vertrauensratsamt keine Unterbrechung erfahren.

[21]) Die letztere Meinung vertritt Bertin in Arb.R Kartei Vertrauensrat X C.

V. Abschnitt.

§ 14. Der Vertrauensrat im Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben. (AOGOe.).

Nach § 63 AOG finden die Vorschriften des ersten Abschnittes des Gesetzes, der vom Führer und Vertrauensrat handelt, auf die Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben keine Anwendung. Für diese wurde eine besondere gesetzliche Regelung vorbehalten. Sie erfolgte im Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 (RGBl I, S. 200). Die Grundsätze des AOG finden auch in den Betrieben des öffentlichen Dienstes Anwendung. Die Eigenart des öffentlichen Dienstes erfordert jedoch wesentliche Abweichungen, die auch auf dem Gebiete des Vertrauensratsrechtes in Erscheinung treten. Verwaltungen, die Hoheitsbefugnisse ausüben, sind kraft Gesetzes von den Bestimmungen über den Vertrauensrat ausgenommen. § 3 AOGOe. Diese Verwaltungen vertreten den Staat unmittelbar; eine Mitwirkung der Gefolgschaft an der Führung, sei es auch nur eine beratende, ist mit dem Gedanken der Staatsautorität unvereinbar. Andererseits ist dadurch, daß die staatliche Behörde hier selbst unmittelbar an der Führung der Gefolgschaft beteiligt ist, an sich schon die Gewähr gegeben, daß die Gesetze und Grundsätze des Staates gerade hier in vorbildlicher Weise verwirklicht werden.

Es mag oft zweifelhaft sein, welche Verwaltungen Hoheitsbefugnisse ausüben. Die zuständigen Reichs- und Landesminister sind durch § 3 Abs. 2 AOGOe ermächtigt worden, autoritativ zu bestimmen, welche Verwaltungen ihres Dienstbereiches Hoheitsbefugnisse ausüben. Sie haben darüber hinaus auch das Recht zu bestimmen, daß in anderen Verwaltungen und Betrieben des öffentlichen Dienstes keine Vertrauensräte gebildet werden.

Die Aufgaben des Vertrauensrates in öffentlichen Betrieben und Verwaltungen sind in § 4 AOGOe. niedergelegt und entsprechen denen des Vertrauensrates im AOG. Eine Besonderheit besteht darin, daß der Vertrauensrat nach dem AOGOe. kein Anrufungsrecht des zuständigen Sondertreuhändlers hat. Die Aufgaben des Sondertreuhänders (§ 18 AOGOe.) sind an sich wesentlich beschränkt. So hat er nach § 14 AOGOe. über die Bildung und Geschäftsführung

der Vertrauensräte zu enscheiden; er hat aber kein allgemeines Überwachungsrecht, wie wir es in § 19 Abs. 1, Ziff. 1 AOG kennen gelernt haben.

Die persönlichen Voraussetzungen, die an das Gefolgschaftsmitglied gestellt werden, stimmen grundsätzlich mit den Bestimmungen des § 8 AOG überein, § 6 AOGOe. An die Stelle der einjährigen Zugehörigkeit zum Betrieb tritt die einjährige Zugehörigkeit zur Verwaltung. Eine zweijährige Tätigkeit im gleichen Berufszweig wird nicht verlangt.

In § 8 AOGOe. ist bestimmt, daß die Vertrauensmänner und ihre Stellvertreter am 1. Mai verpflichtet werden, während, wie wir gesehen haben, es nach dem AOG zweifelhaft ist, ob die Stellvertreter gleichzeitig am 1. Mai mit den Vertrauensmännern verpflichtet werden sollen. Der Führer der öffentlichen Verwaltung wird nicht verpflichtet.

Eine Beschränkung der Rechte der Vertrauensmänner liegt darin, daß von dem Führer der Verwaltung oder des Betriebes eine Auskunft nur insoweit zu erteilen ist, als dies ohne Interessenschädigung von Volk und Staat geschehen kann § 11. Abs. 3 AOGOe. Hier muß eben das allgemine Interesse dem Interesse der Dienstgemeinschaft vorgehen. Die Festsetzung von Bußen erfolgt ohne vorherige Anhörung des Vertrauensrates. Der Kündigungsschutz der Vertrauensmänner ist insoweit eingeschränkt, als neben der Kündigung aus wichtigem Grund auch eine Kündigung mit Zustimmung des Sondertreuhändlers möglich ist. § 12, Abs. 1 AOGOe.

Eine Besonderheit finden wir auch in § 3, Abs. 3 AOGOe. Für Verwaltungen und Unternehmungen mit großer Ausdehnung kann der zuständige Reichs- oder Landesminister in Abweichung von der allgemeinen Bestimmung den Aufbau der Vertrauensräte in Anlehnung an den Aufbau der Verwaltung oder des Unternehmens regeln.

Im Amtsblatt des Reichspostministers v. 9. 4. 34 Ausgabe A, S. 168 wurde bestimmt, daß bei jeder Reichspostdirektion eine Vertrauensmännerbezirksvertretung und beim Reichspostministerium eine Vertrauensmännerhauptvertretung gebildet wird. Ihre Aufgabe ist es, bei allen Fragen, die die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse allgemeiner Art betreffen, beratend mitzuwirken, wenn es sich um Angelegenheiten handelt, die über den Rahmen der örtlichen Dienststelle hinaus die Gesamtheit oder ganze Gruppen der Beschäftigten im Reichspostbezirk oder ganze Gruppen der bei der Reichspost Beschäftigten betreffen.

VI. Abschnitt.

Die überbetrieblichen Organe der Spezialverfassung und ihre Stellung zu den Aufgaben des Vertrauensrates.

§ 15. Organe innerhalb des Arbeitsordnungsgesetzes.

1. Der Beirat.

Wenn sich mehrere Betriebe in der Hand eines Unternehmers befinden, so ist für diese Betriebe zur Beratung des Unternehmers in sozialen Angelegenheiten ein Beirat zu bilden. Die Voraussetzungen sind in § 17 AOG geregelt.

Nicht für alle in der Hand eines Unternehmers vereinigten Betriebe ist die Bildung eines Beirats vorgeschrieben. Die Betriebe müssen vielmehr wirtschaftlich oder technisch gleichartige oder nach dem Betriebszweck zusammengehörige Betriebe sein. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist von dem Unternehmer zu prüfen. Die verschiedenen Betriebe müssen rechtlich in der Hand des Unternehmers zusammengefaßt sein. Lediglich wirtschaftliche Verflechtung mit anderen Betrieben, genügt nicht. Die in den verschiedenen Betrieben verfolgten Zwecke müssen gleichartig sein, sodaß z. B. für ein Landgut und eine Fabrik, die demselben Unternehmer gehören, kein Beirat zu bilden ist. Dagegen spielt die Entfernung der einzelnen Betriebe keine Rolle.

Die Bildung des Beirats erfolgt aus den Vertrauensräten der Betriebe. Daraus folgt, daß nur aus vertrauensratspflichtigen Betrieben ein Beirat zu ernennen ist, sodaß ein Betrieb, der neben anderen Betrieben in der Hand desselben Unternehmers sich befindet, aber keinen Vertrauensrat hat, auch nicht im Beirat vertreten ist. Der Unternehmer ist verpflichtet, den Beirat zu bilden. Wenn er das Unternehmen nicht selbst leitet, obliegt diese Pflicht dem Führer des Unternehmens, nicht dem Führer eines der Betriebe. Über den Zeitpunkt der Berufung ist im Gesetz nichts näheres bestimmt, wie überhaupt das Gesetz nur die wichtigsten Voraussetzungen über die Bildung des Beirats enthält. Die Bestimmungen über den Vertrauensrat sind entsprechend anzuwenden. Regelmäßig wird der Unternehmer den Beirat nach der Verpflichtung der Vertrauensmänner bestellen, da erst mit der Verpflichtung das Amt

derselben beginnt. Auch über die Zahl der Beiräte ist nichts bestimmt. Die Bestimmungen über die Höchstzahl der Mitglieder eines Vertrauensrates sind nicht anwendbar. Es wird die Regel sein, daß aus jedem Betrieb mindestens ein Vertrauensmann in den Beirat berufen wird, denn dort sollen ja die gemeinsamen sozialen Fragen der Betriebe besprochen werden. Es wird häufig auch zweckmäßig sein, neben den Vertrauensmännern auch die Führer der einzelnen Betriebe in den Beirat hereinzunehmen. Verliert ein Vertrauensmann sein Amt, so scheidet er zwangsläufig auch aus dem Beirat aus. Es ist aber auch möglich, daß der Tr.d.Arb. gemäß § 14 einen Vertrauensmann nur aus dem Beirat abberuft, ohne ihn auch gleichzeitig von seinem Amte als Vertrauensmann abzuberufen [1]). Dann ist dieser Vertrauensmann eben nur für die Beratung in diesem größeren Organ ungeeignet.

Die Aufgabe des Beirats besteht in der Beratung solcher Angelegenheiten, die über den einzelnen Betrieb hinaus sämtliche Betriebe des Unternehmers betreffen. Letzten Endes wird die Sozialpolitik des einzelnen Betriebes von dem Unternehmer abhängen, da die Führer der verschiedenen Betriebe von den Weisungen des Unternehmers abhängig sind, es sei denn, daß es sich um einen nach § 3 Abs. 3 AOG bestellten Führer handelt [2]). Aber auch im letzteren Fall wird der Unternehmer auf die Gestaltung des sozialen Lebens des einzelnen Betriebes noch einen großen Einfluß haben. Es ist auch nicht ausgeschlossen, daß wegen einer den einzelnen Betrieb angehenden Sache der Beirat tätig wird. So weist Bertin [3]) zutreffend darauf hin, daß die Befassung des Beirats mit einer solchen Angelegenheit dann in Frage kommen kann, wenn Vertrauensmänner eines Betriebes beabsichtigen, sich auf dem Beschwerdeweg des § 16 AOG an den Trh.d.Arb. zu wenden. Es besteht dann immer noch die Möglichkeit, daß Betriebführer und Vertrauensmänner durch den Einfluß dieses im gewissen Sinne umfassenderen Organs sich über die Streifrage verständigen.

Die Einberufung erfolgt durch den Unternehmer. Die von Brück [4]) vertretene Auffassung, daß in entsprechender Anwendung des § 12 die Hälfte des Beirats die Einberufung verlangen könne, ist nicht richtig [5]). Die folgt schon aus der praktischen Erwägung, daß die einzelnen Betriebe meistens weit auseinander liegen, sodaß eine Fühlungnahme der einzelnen Beiräte zum Zwecke eines solchen Antrags sehr erschwert ist. Da die Aufgabe des Beirats außer-

---

[1]) Hueck-Nipperdey-Dietz § 17, Anm. 9. Amtliche Mitteilung v. 11. August 1934 RGBl. I, S. 200.
[2]) Vgl. eingehend Mansfeld zu §§ 1 und 3 AOG.
[3]) Arb.R Kartei Vertrauensrat III; III Beirat.
[4]) S. 49.
[5]) So auch Hueck-Nipperdey-Dietz § 17, Anm. 10.

dem die Beratung gemeinsamer sozialer Angelegenheiten bezweckt, würde dieses Antragsrecht sich nur auf solche Aufgabengebiete beziehen können. Der Beirat endet, wie der Vertrauensrat, am 30. April.

Wie beim Vertrauensrat, so entscheidet auch beim Beirat der Trh.d.Arb., wenn über die Bildung, Geschäftsführung usw. Streit herrscht. Er hat die Geschäftsführung des Beirats zu überwachen, sodaß dadurch sichergestellt wird, daß der Unternehmer sein alleiniges Recht auf Einberufung einer Sitzung nicht mißbraucht.

2. Der Sachverständigenausschuß.

Wie schon in der Einleitung ausgeführt wurde, baut sich unsere soziale Ordnung auf ganz neuen Grundlagen auf. Dem System der Interessengruppen innerhalb und außerhalb des Betriebes ist die große Gemeinschaftsidee, die sich auf der Betriebsgemeinschaft aufbaut, gefolgt. Die trennende Schranke zwischen dem Unternehmer und seinen Arbeitern ist gefallen. Das AOG hat so die Grundlagen dafür geschaffen, daß der Schwerpunkt des sozialen Lebens wieder dorthin verlagert wurde, wo er natürlicherweise hingehört, nämlich in den Betrieb. Dem Führungsanspruch des Staates in wirtschaftlichen und sozialen Dingen mußte daneben die Sicherheit gegeben werden, daß das soziale Leben in den Betrieben die von ihm im Gesetz vorgeschriebenen Bahnen einhält. Der Staat mußte außerdem in die Lage versetzt werden, selbst entscheidend in die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen einzugreifen. Diese Aufgabe obliegt dem Trh.d.Arb. Das System der kollektiven Vereinbarungen ist verschwunden. Soweit überbetriebliche Regelungen der Arbeitsbedingungen notwendig werden, erläßt sie der Trh. d. Arb. Er kann Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen festsetzen. Vor Erlaß dieser Richtlinien und der Tarifordnungen muß der Trh.d.Arb. diese in einem Sachverständigungsausschuß beraten. § 32 AOG. Der Sachverständigenausschuß wird vom Trh.d.Arb. gebildet. Er setzt sich aus ihm geeignet erscheinenden Persönlichkeiten seines Wirtschaftsgebietes zusammen[6]) und zwar sind jeweils immer Sachverständige desjenigen Wirtschaftszweiges zu bestimmen, der von den zu erlassenden Richtlinien erfaßt wird. Die Zahl der Mitglieder soll 8 nicht übersteigen. Führer und Angehörige der Gefolgschaft sind gleichmäßig zu berücksichtigen. Die Anhörung dieses Sachverständigenausschusses ist zwingend vorgeschrieben; die Nichtbeachtung dieser Vorschrift würde die Nichtigkeit der Richtlinien zur Folge ha-

---

[6]) Die Bildung der Sachverst.A. ist in § 18 der 2. Durchf.VO geregelt.

ben [7]). Außer dieser zwingend vorgeschriebenen Beratung kann der Trh.d.Arb. sich des Sachverständigenausschusses nach Ermessen bei der Erfüllung seiner Aufgaben bedienen. In § 19 Abs. 3 AOG ist die Möglichkeit vorgesehen, daß dem Sachverständigenausschuß die Beratung der vom Vertrauensrat gemäß 16 AOG an den Trh.d.Arb. zur Entscheidung herangetragener Angelegenheiten zu übertragen. Die Entscheidung selbst bleibt dem Trh.d.Arb. vorbehalten.

3. Der Sachverständigenbeirat.

Während der Sachverständigenauschuß dem Trh.d.Arb. zur Beratung in ganz bestimmten Aufgabengebieten dienen soll und von diesem jeweils besonders gebildet wird, hat das Gesetz daneben noch ein Organ vorgesehen, das von dem Trh.d.Arb. gebildet wird und diesem als ständiges Beratungsorgan zur Verfügung steht. Die Bildung des Sachverständigenbeirats ist im § 23 AOG, § 17 der 2. Durchf. VO geregelt. Die Ernennung erfolgt durch den Trh. d. Arb. 3/4 der Mitglieder sind aus der von der DAF. vorgeschlagenen Liste zu entnehmen, wobei wiederum Betriebsführer und Vertrauensmänner entsprechend zu berücksichtigen sind, 1/4 der Mitglieder ernennt der Trh. d. Arb. nach seinem freien Ermessen. Die Zahl der Mitglieder soll 16 nicht übersteigen. Der Sachverständigenbeirat wird jeweils für ein Jahr ernannt.

Seine Aufgabe besteht in der Beratung des Trh.d.Arb. in allgemeinen oder grundsätzlichen Fragen seines Aufgabengebietes. Der Trh.d.Arb. kann sich durch den Sachverständigenbeirat über alle Fragen seines Wirtschaftsgebietes unterrichten. Vor allen Dingen wird der Trh.d.Arb. bei der Gestaltung der allgemeinen Lohn- und Arbeitsbedingungen sich des Rates des Sachverständigenbeirats bedienen, während der Sachverständigenausschuß ihm zur Beratung in Angelegenheiten eines ganz bestimmten Wirtschaftszweiges dient. Dadurch entsteht dem Trh.d.A. ein klares Bild über die Beziehungen des Wirtschaftslebens seines Bezirks, sodaß dann die von ihm ergriffenen Maßnahmen auch die Gewähr bieten, daß sie sich zum Besten der betroffenen Wirtschaftszweige auswirken werden.

Die Vertrauensmänner sind in beiden Organen vertreten. Für den Sachverständigenbeirat ist dies ausdrücklich vorgeschrieben, aber auch bei der Ernennung der Mitglieder des Sachverständigenausschusses werden die geeignetsten Männer aus den Vertrauensräten zu entnehmen sein. Auf diese Weise wächst die Bedeutung

[7]) Hueck-Nipperdey-Dietz § 32, Anm. 74 sprechen von Rechtsunwirksamkeit. Dersch § 32, Anm. 5c erblickt in der Nichtbeachtung dieser Bestimmung lediglich eine Pflichtwidrigkeit, die ohne Einfluß auf die Gültigkeit bleibt.

der Vertrauensräte über die Aufgaben, die sie in der Betriebsgemeinschaft zu erfüllen haben, hinaus. So wie die Vertrauensmänner am 1. Mai ein feierliches Gelöbnis ablegen, so haben auch die Sachverständigen vor Beginn ihres Amtes vor dem Trh.d.Arb. zu schwören, daß sie nach bestem Wissen und Gewissen unparteiisch das Amt eines Sachverständigen ausüben, keine Sonderinteressen verfolgen und nur dem Wohle der Volksgemeinschaft dienen werden § 25 AOG.

§ 16. Die deutsche Arbeitsfront.

In den Vertrauensräten, Sachverständigenausschüssen und Beiräten haben wir die Grundlagen der im AOG niedergelegten Selbstverwaltung der schaffenden Menschen kennen gelernt. Ihren stärksten Ausdruck findet diese Selbstverwaltung in der Organisation des Betriebes selbst. Sie findet ihre Fortsetzung in den eben besprochenen Organen. Mit der im AOG niedergelegten sozialen Ordnung haben wir jedoch noch nicht den ganzen Bau unserer neuen Sozialordnung erfaßt. Neben dieser einen im AOG aufgerichteten Säule der sozialen Ordnung erhebt sich noch eine zweite, nicht weniger mächtige, die der deutschen Arbeitsfront. Es mag auf den ersten Blick erscheinen, als ob ein kurzes Eingehen auch auf die deutsche Arbeitsfront und ihre Aufgaben den Rahmen dieser Arbeit überschreiten würde. Ich halte es für zweckmäßig, an die Darstellung der Aufgaben des Vertrauensrates auch eine kurze Betrachtung über die Aufgaben der DAF und der NSBO anzuschliessen. Sie hat sich natürlich auf jene Aufgaben zu beschränken, die im Zusammenhang mit den Aufgaben der Vertrauensmänner und des Vertrauensrats stehen. Die in so kurzer Zeit aufgebaute soziale Ordnung bringt manche Unklarheit mit sich, die vor allem von den im Betriebe tätigen Menschen nicht immer leicht zu lösen sind. Die Arbeit des Vertrauensrates und die der NSBO-Obmänner und Betriebswalter der DAF werden sich häufig eng berühren. Es rechtfertigt sich deshalb der Versuch, die Zielsetzung der einzelnen Aufgabengebiet anzudeuten, um so das richtige Verhältnis der einzelnen Tätigkeitskreise untereinander festzustellen.

Der Aufbau der DAF und der NSBO.

Als der Kampf um die politische Macht immer mehr auch in die Betriebe getragen wurde, ging die NSDAP daran, durch eine eigene Organisation den Arbeiter im Betriebe selbst zu erfassen. Diesen Zweck verfolgte die 1931 gegründete NSBO Entsprechend der Parteiorganisation, wurde die Gliederung in Bezirke, Gaue, Kreise, Ortsgruppen und Zellen durchgeführt. In jedem einzelnen

Betrieb bilden sämtliche Mitglieder der NSBO die nationalsozialistische Betriebszelle. Da die NSBO. eine Untergliederung der Partei ist, wurde verfügt, daß sämtliche Mitglieder der Partei auch der NSBO angehören, also auch die Betriebsführer, soweit sie Parteimitglieder sind [8]). An der Spitze der NS-Betriebszelle steht der Betriebszellenobmann. Es folgen sodann die Ortsgruppen-Betriebszellenabteilungen, die sämtliche Betriebszellen eines Ortes umfassen, die Kreis- und Gaubetriebszellenabteilungen. Die Gaue der NSBO sind in 13 Landesbezirke zusammengefaßt. Die NSBO ist als Teil der Partei Gliederung einer Körperschaft des öffentlichen Rechts [9]).

Die DAF ist aus den bei der Machtergreifung vorhandenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden hervorgegangen. Diese Gliederung nach Verbänden wurde jedoch bald durch eine betriebsorganische Gliederung ersetzt. Die DAF soll alle im Betriebe stehenden Menschen ohne Unterschied ihrer wirtschaftlichen und sozialen Stellung erfassen [10]).

Die DAF ist in ihren Dienststellen in Personalunion mit den Dienststellen der NSBO verbunden und entsprechend gegliedert. Die Urzelle der DAF ist der Betrieb. Alle Angehörigen eines Betriebes gehören, soweit sie Mitglieder der DAF sind, der Betriebsgemeinschaft der DAF an. Nach ihren Aufgaben erfolgte die Gliederung der DAF einmal in Reichsbetriebsgemeinschaften, die alle Betriebe gleicher Art umfassen und in 18 Reichsberufsgruppen, denen alle schaffenden Menschen nach den Berufen, die sie ausüben, angehören.

2. Die Aufgaben der DAF und NSBO.

Den Aufgabenkreis der NSBO und der DAF gliedert man am besten in zwei Teile. Auf der einen Seite stehen jene besonderen Aufgaben, die den beiden Organisationen im AOG ausdrücklich zugewiesen wurden. Auf der anderen Seite sind es alle die Aufgaben, die durch den Führer in der Verordnung über Wesen und Ziel der DAF vom 24. Oktober 1934 im Großen umrissen wurden.

Die Personalunion zwischen NSBO und DAF, die bis in die unterste Stufe, den Betrieb, durchgeführt ist, indem der Betriebszellenobmann zugleich Betriebswalter der DAF ist, läßt äußerlich die Verschiedenheit beider Organisationen oft gar nicht in Erscheinung treten. Trotzdem muß die Trennung der beiden Organisationen we-

[8]) Anordnung Nr. 3/1934 v. 25. 1. 1934.

[9]) Gesetz zur Sicherung der Einheit von Partei u. Staat v. 1. Dez. 1933 RGBl. I, S. 1016.

[10]) Vgl. den Aufruf des Reichsarbeitsministers, Reichswirtschaftsministers, des wirtsch. Beauftragten des Führers und des Reichsorganisationsleiters Dr. Ley, v. 27. November 33. Abgedr. in DAR 1933 Heft 5, Dez. 1933 S. 137.

gen der grundsätzlichen Verschiedenheit ihrer Tätigkeitsgebiete beachtet werden.

Eine entscheidende Mitwirkung hat die NSBO und die DAF bei der Wahl der Vertrauensmänner. Der Betriebszellenobmann oder der DAF-Walter stellen gemeinsam mit dem Betriebsführer die Listen auf. Es wurde schon bei der Besprechung der Vertrauensratswahlen betont, daß das AOG hier nicht nur eine Beratung des Führers vorsieht, sondern daß eine gemeinsame Willensbildung beider Faktoren vorliegen muß. Dies stellt zwar eine Einschränkung des Führergrundsatzes dar, ist aber notwendig, um eine richtige Auswahl der Vertrauensmänner zu erhalten. Der NSBO-Obmann kennt vor allen Dingen auch die Einstellung der Gefolgschaftsmitglieder zu Partei und Staat. Dadurch, daß er hier an der Auswahl der zuverlässigsten und treuesten Gefolgschaftsmitglieder mithelfen kann, übt er einen großen Einfluß auf die richtige Durchführung der Grundsätze des neuen Arbeitsrechtes im Betriebe aus. Die Mitwirkung des Obmanns ist dessen eigenes Recht, das aus seiner Doppelstellung als Mitglied der Betriebsgemeinschaft und der NSBO erwächst. Daraus ist die Folgerung zu ziehen, daß der NSBO-Obmann nicht den Anweisungen höherer NSBO-Dienststellen bei der Auswahl der Vertrauensmänner unterliegt. Den Grundsätzen der betrieblichen Selbstverwaltung und der eigenen Verantwortung der NSBO-Obmänner würde dies widersprechen [11]).

Durch diese Mitwirkung hat die NSBO des weiteren auch auf die Zusammensetzung der Sachverständigenbeiräte Einfluß erlangt, da nach § 23 Abs. 1 AOG die Vorschlagslisten hauptsächlich geeignete Angehörige der Vertrauensräte enthalten sollen. Ebenso wird Einfluß auf die Besetzung der sozialen Ehrengerichte ausgeübt § 41 Abs. 2 AOG. Auch die Beisitzer der Arbeitsgerichte sind aus den Vertrauensmännern zu wählen § 66 Abs. 2 AOG. So wirkt sich in sämtlichen sozialen und arbeitsrechtlichen Einrichtungen das Ausleserecht der NSBO aus, durch deren Mitwirkung die politische und weltanschauliche Zuverlässigkeit der Mitglieder derselben gewährleistet ist. Die DAF hat daneben die Aufgabe, die Vorschlagslisten der Treuhändersachverständigen, der Beisitzer in den sozialen Ehrengerichten und der Arbeitsgerichte aufzustellen [12]). Sie muß aus der großen Zahl der Vertrauensmänner die Würdigsten und Fähigsten bestimmen.

Durch § 2 der 13. Durchf. VO vom 13. April 1935 (RGBl 1, S. 512) wurde bestimmt, daß der Abstimmungsleiter bei der Vertrauensratswahl das Ergebnis unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Feststellung, der zuständigen Kreiswaltung der DAF

[11]) Vgl. auch Erlaß des Reichsarb.M. und Reichswirtschafts.M. vom 4. April 1934 Arb.R Kartei Tagesfragen 32.

[12]) §§ 25, Abs. 1, 41, 66, Abs. 2 AOG.

mitzuteilen habe. Wenn keine Einigung zwischen Betriebsführer und NSBO-Obmann erzielt wurde, oder wenn aus einem sonstigen Grunde keine Vertrauensratswahl zustande kam, ist dies auch der DAF mitzuteilen.

Im übrigen hat aber die DAF keinerlei Mitwirkungsrecht bei der Wahl, auch kein Kontrollrecht. Gegen die Verletzung von Vorschriften des Gesetzes steht jedem Betriebsangehörigen das Recht der Anrufung des Treuhänders zu[13]). Der Trh.d.Arb. hat darüber hinaus das Recht und die Pflicht, über die Bildung der Vertrauensräte zu wachen[14]). Um Schwierigkeiten, die bei der Durchführung dieser Treuhänderaufgaben erwachsen sind, zu vermeiden, wurde vom RAM bestimmt, daß die gesamten Unterlagen vom Betriebsführer für die Dauer der Amtsperiode der Vertrauensmänner aufzubewahren sind[15]). Einsicht oder Überlassung der Abstimmungsunterlagen darf n u r dem Trh.d.Arb. gewährt werden, der nach dem Gesetz über die ordnungsmäßige Bildung zu wachen hat. Durch diesen Erlaß des RAM sollte zweifellos gleichzeitig auch betont werden, daß andere Stellen kein Recht auf Einsichtnahme oder Überlassung dieser Wahlunterlagen haben. Die Anordnung des Reichsleiters der DAF[16]), daß den DAF-Waltern, sowie den Betriebswaltern, Ortswaltern usw. die Einsichtnahme in die Unterlagen der Vertrauensratswahlen vor und nach der Wahl zustehe, ist mit den Bestimmungen des AOG nicht in Einklang zu bringen. Die DAF hat über die eben hier angedeuteten Aufgaben hinaus kein unmittelbares Mitwirkungsrecht oder Kontrollrecht. Es ist von dem Gesichtspunkte der Selbstverwaltung im Betriebe aus betrachtet auch nicht wünschenswert, daß die DAF sich u n m i t t e l b a r in das Wahlverfahren einzuschalten versucht. Die Zusammensetzung der Vertrauensräte im nationalsozialistischen Sinne ist durch die Mitwirkung der NSBO gewährleistet. Das Wahlverfahren ist in seinen Einzelheiten in der 2. Durchf. VO genau geregelt. Das Gesetz wünscht, daß die Betriebe ihre Angelegenheiten möglichst selbständig erledigen.

Dies waren im Kurzen die unmittelbar aus dem AOG der DAF und der NSBO zustehenden Aufgaben. Sie haben, wie wir gesehen haben, hauptsächlich den Zweck, den Betriebsführern und den überbetrieblichen Behörden zur Erfüllung ihrer Aufgaben Männer zur Verfügung zu stellen, die die Gewähr dafür bieten, daß sie ihre beratenden Tätigkeit erfolgreich in den Dienst des Betriebes und darüber hinaus in den des ganzen schaffenden Volkes stellen.

---

[13]) § 13 der 2. Durchf.VO.
[14]) § 19, Abs. 1, Ziff. 1 AOG.
[15]) Schreiben vom 13. Februar 36 abgedruckt in Arb.R Kartei Vertrauensrat XIII, Einzelfragen 22.
[16]) Abgedruckt in Arb.R Kartei, Arbeitsfront I A 27.

Dabei darf nicht übersehen werden, daß diese Männer selbst alle Mitglieder der DAF sein müssen[17]). Hierdurch ist mittelbar der Führung der DAF ein großer Einfluß auf die Gestaltung des sozialen Lebens eingeräumt worden, denn die DAF hat, wie unten noch ausführlicher dargestellt wird, die Aufgabe der Erziehung dieser Menschen im Sinne des neuen Gemeinschaftsgedankens.

Die NSBO hatte vor der Machtergreifung hauptsächlich das Ziel, die Stellung der Gewerkschaften zu durchbrechen und die arbeitenden Menschen in den Betrieben für die Ziele der NSDAP zu gewinnen. Mit der Beseitigung der Gewerkschaften war die NSBO vor neue Aufgaben gestellt. Die mächtige Organisation der DAF benötigte einen großen Stab tüchtiger Führer. Ihre Heranziehung und Ausbildung wurde eine der wichtigsten Aufgaben der NSBO. Im Betriebe ergab sich für den Betriebszellenobmann ebenfalls eine neue Aufgabe. So wie im Staate die Partei ewig der Hort des nationalsozialistischen Gedankengutes bleiben wird, so muß die NSBO-Betriebszelle im Betriebe immer die Vorkämpferin der nationalsozialistischen Weltanschauung bleiben. Die Parteimitglieder sollen die Auslese der politischen Menschen sein. Von ihnen wird verlangt, daß sie auf die übrigen Volksgenossen im Sinne der nationalsozialistischen Weltanschauung erziehend einwirken. Der NSBO-Obmann ist im Betriebe der politische Führer der Parteigenossen und der politische Erzieher aller Betriebsangehörigen. Seine Aufgabe besteht dagegen nicht in der direkten Lösung sozial-politischer oder wirtschaftlicher Fragen des Betriebes[18]). Der NSBO-Obmann hat durch diese seine Aufgaben nicht die Stellung einer Aufsichtsperson im Sinne des § 36 Abs. 1 Ziff. 1 AOG erlangt[19]), denn seine Tätigkeit als NSBO-Obmann wird nicht von der Autorität des Betriebsführers abgeleitet, sondern von der der Partei[20]). Über das Aufgabengebiet des NSBO-Obmanns herrscht Klarheit. Viel schwieriger wird für diesen oft die Frage sein, wie er seine Aufgaben am erfolgreichsten erfüllen soll, vor allem in welchem Ausmaße er sich dabei der Mitwirkung der höheren Dienststellen bedienen soll. Ich glaube, daß hier das AOG als Grundpfeiler unserer Sozialordnung richtungsweisend ist. Ein Grundsatz des AOG ist die Regelung aller betrieblichen Angelegenheiten im Betriebe selbst. So wie der Vertrauensmann verpflichtet ist, erst den Betriebsführer anzurufen, um zu versuchen, durch gemeinsame Beratung betriebliche Angelegenheiten zu lösen, ebenso ist der NSBO-Obmann verpflichtet, seine etwaige Beanstandungen und Wünsche

[17]) § 8 AOG.
[18]) Vgl. Erlaß des RAM v. 20. 6. 34. in DAR 1934 Heft 7/8 S. 228.
[19]) Urteil des Ehrengerichts für den Trh. Bez. Mitteldeutschland v. 20. 5. 35 Arb.RS Bd. 23, S. 183.
[20]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz § 36, Anm. 9.

zuerst mit dem Betriebsführer oder im Vertrauensrate zu besprechen. Erst wenn sich auf diesem Wege sein Ziel nicht erreichen läßt, hat der NSBO-Obmann das Recht und die Pflicht, sich an seine höhere Dienststelle zu wenden[21]). Ebenso wie bei der Bearbeitung einzelner Fälle, muß auch der Weg über den Betriebsführer gehen, wenn der NSBO-Obmann etwa in einem rückschauenden Jahresbericht an seine Dienststelle Kritik an der Betriebsführung übt. Soweit der NSBO-Obmann sich rein auf politische Fragen beschränkt und lediglich über die politische Erziehung und Betätigung der Betriebsmitglieder berichtet, trifft dies natürlich nicht zu. Denn dann handelt es sich nicht mehr um betriebliche Angelegenheiten. Häufig wird aber eine Unterscheidung und Trennung schwer durchzuführen sein. In diesem Falle würde es gegen das AOG verstoßen, wenn über den NSBO-Obmann Angelegenheiten, die eigentlich im Betriebe selbst ihre Erledigung finden sollten, an außerbetriebliche Stellen gelangen würden. Das Ansehen des Betriebsführers würde untergraben, wenn Angehörige der Betriebsgemeinschaft ohne sein Wissen und ohne ihm zuvor Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben zu haben, sich an ihre übergeordneten Dienststellen wenden würden. Wir haben schon bei der Besprechung des Anrufungsrechtes der Vertrauensmänner nach § 16 AOG gesehen, daß der Gesetzgeber unter allen Umständen versuchen will, Angelegenheiten des Betriebes auch in diesem zur Erledigung zu bringen. Dieser Grundsatz darf nicht auf dem Umwege über die NSBO-Obmänner durchbrochen werden.

Die Aufgabe der DAF ist in ihren Grundzügen in den Verordnungen des Führers vom 24. Oktober 1934, 11. November 1934 geregelt. Ihr Ziel ist die Bildung einer wirklichen Volks- und Leistungsgemeinschaft aller Deutschen. Sie hat dafür zu sorgen, daß jeder einzelne seinen Platz im wirtschaftlichen Leben der Nation in der geistigen und körperlichen Verfassung einnehmen kann, die ihn zur höchsten Leistung befähigt und damit den größten Nutzen für die Volksgemeinschaft gewährleistet. § 2 der VO. Damit ist vor allem die Aufgabe der Reichsberufsgruppen umrissen. Durch sie sollen die Mitglieder für ihren Beruf geschult werden, indem die DAF mit den Berufsschulen und der Wirtschaft enge Beziehungen unterhält. Arbeitslose Mitglieder werden durch die DAF nach Möglichkeit umgeschult, um sie für Berufe vorzubereiten, die in der Lage sind, neue Verdienstmöglichkeiten zu geben. Sie sollen aber auch den DAF-Mitgliedern die Möglichkeit der Weiterbildung bieten, um den Tüchtigsten den Weg nach Oben zu öffnen.

Die für die Betrachtung in unserem Rahmen wichtigste Bestimmung enthält § 7 der VO. In ihm ist der DAF die Aufgabe gestellt,

[21]) Urteil des Arb.G. Berlin v. 14. März 1935 in Arb. Rechtsprechung 1935, S. 111.

den Arbeitsfrieden dadurch zu sichern, daß bei den Betriebsführern das Verständnis für die berechtigten Ansprüche der Gefolgschaft, bei den Gefolgschaften das Verständnis für die Lage und Möglichkeiten ihres Betriebes geschaffen wird. Dieses Ziel wird sich hauptsächlich durch die Schulung der Betriebsführer und Vertrauensmänner erreichen lassen. Sie muß sich vor allem auf die wichtigen Grundsätze des AOG erstrecken. Sobald diese erst einmal bei den Betriebsführern und Vertrauensmännern Eingang und Verständnis gefunden haben, wird manches Mißverständnis, das vielleicht heute noch da und dort auftritt, leicht überwunden werden können.

§ 7 der VO gibt jedoch den Dienststellen der DAF auch ein Mitwirkungsrecht bei der Beilegung von Meinungsverschiedenheiten , die zwischen dem Führer und seiner Gefolgschaft entstanden sind. Sie soll die unparteiische Instanz sein, die vermittelnd eingreift, wenn die Betriebsangehörigen nicht in der Lage sind, selbst eine alle befriedigende Lösung einer Streitfrage zu finden. Zuerst werden Betriebsführer und Vertrauensmänner versuchen müssen, in gemeinsamer Beratung und Aussprache im Vertrauensrat den Arbeitsfrieden herzustellen. Erst wenn auf diesem Wege keine befriedigende Lösung gefunden werden kann, kann die Arbeitsfront angerufen werden. Dann ist der Betriebsführer auch verpflichtet, mit den Dienststellen der DAF über den betreffenden Gegenstand zu beraten.

Es mag vielleicht zweifelhaft sein, ob nur diejenigen Angelegenheiten durch die DAF zu bearbeiten sind, die im AOG n i c h t dem Trh.d.Arb. zugewiesen wurden. M. E. wäre es jedoch falsch, auf diesem Wege eine Aufgabenteilung beider Instanzen festzustellen. Dem Trh.d.Arb. ist zwar die Entscheidung über die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen übertragen. Es kann aber kein Zweifel bestehen, daß durch die Verordnung des Führers auch in diesen Fällen die Zuständigkeit der DAF begründet wurde. Die Dienststellen der DAF müssen selbst prüfen, ob in dem betreffenden Falle eine Anrufung des Trh.d.Arb. notwendig ist, oder ob durch ihre Mitwirkung das Ziel erreicht werden kann[22]).

Das Ziel, das durch die Mitwirkung der DAF erreicht werden soll, ist der Ausgleich der beiderseitigen Interessen. Deshalb ist erforderlich, daß b e i d e Teile, Betriebsführer und Gefolgschaft, ihre Stellungnahme den Dienststellen der DAF vortragen können. Außerdem ist es notwendig, daß die Dienststellen der DAF zuerst eine Beratung im Vertrauensrat herbeiführen, wenn dies noch nicht geschehen ist. Der Vertrauensrat ist die erste Instanz zur Beilegung

[22]) Mit Recht weist Biallas im Informationsdienst, mitgeteilt in Arb.R Kartei Tagesfr. 71 darauf hin, daß durch die Mitwirkung der DAF die Beanspruchung des Trh.d.Arb. eingeschränkt werden soll, um diesem nur die großen und entscheidenden Fragen vorzubehalten.

betrieblicher Meinungsverschiedenheiten. Solange keine Beratung im Vertrauensrat stattgefunden hat, kann der Betriebsführer die Vermittlung der DAF ablehnen.

Die Dienststellen der DAF können in betrieblichen Angelegenheiten nicht selbst Entscheidungen treffen[23]). Die ist den zuständigen Stellen, nämlich dem Betriebsführer, dem Trh.d.Arb. oder den Gerichten vorenthalten. Anordnungen der DAF können deshalb nur überbetrieblicher Natur sein und können sich außerdem nur an Mitglieder der DAF richten. Zum Schlusse sei noch darauf hingewiesen, daß z. B. durch Tarifordnungen die Mitwirkung der DAF vorgesehen werden kann. In der TO für Filmdarsteller im Wirtschaftsgebiet Bayern vom 1. Oktober 1933 wurde z. B. bestimmt, daß Streitigkeiten, die sich aus der Tarifordnung ergeben, und nicht durch Vermittlung der DAF oder der von ihr beauftragten Stellen der Reichsfilmkammer beigelegt werden können, dem zuständigen Schiedsgericht zu unterbreiten sind.

Die Arbeit der DAF geht weit über die betriebliche Sphäre hinaus. Der Ausgleich der wirtschaftlichen Interessen wird in den im vergangenen Jahr errichteten Arbeitsausschüssen besonders erfolgreich herbeigeführt werden können. Dabei ist die Tatsache der Eingliederung der Wirtschaft in die DAF, die durch den Erlaß des Führers v. 21. 3. 35[24]) gebilligt wurde, von besonderer Bedeutung. In den Arbeitsausschüssen, die sich aus Betriebsführer und Gefolgschaftsmitgliedern des der Reichsbetriebsgemeinschaft entsprechenden Wirtschaftsteiles in gleicher Zahl zusammensetzen, sind sozialpolitische Fragen übertrieblicher Art zu erörtern, hauptsächlich solche, die nach dem AOG der Entscheidung des Trh.d.Arb. unterliegen[25]). Darüberhinaus wurde in dieser Vereinbarung aus dem Beirat der Reichswirtschaftskammer und dem Reichsarbeitsrat, der aus den Leitern der Reichsbetriebsgemeinschaften und den Bezirkswaltern der DAF besteht, der Reichsarbeits- und Reichswirtschaftsrat gebildet mit der Aufgabe der gemeinsamen Aussprache über wirtschaftliche und sozial-politische Fragen, der Herstellung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit aller Gliederungen der DAF und der Entgegennahme von Kundgebungen der Regierung. Entsprechend wurden die Bezirksarbeits- und Wirtschaftsräte gebildet.

Damit sehen wir die Vollendung des Aufbaues der neuen Sozialordnung vor uns. Angefangen im Betrieb, der Urzelle des Wirtschafts- und Soziallebens bis zum Reichsarbeits- und Wirtschaftsrat haben wir ein auf dem Grundsatze des Führertums aufgebautes Sozialsystem, das aber daneben allen Beteiligten in den verschie-

[23]) Siehe Bertin DAR 3. Jahrg., Heft 7/8 S. 199 ff.
[24]) DAR 1935, Heft 4, S. 84.
[25]) Vgl. Vereinbarung des RWM, RAM und des Führers der DAF v. 21. März 1935. Mitgeteilt in DAR 1935, Heft 4 S. 85.

densten Organen weitgehend die Möglichkeit gibt, an der Gestaltung des sozialen Lebens selbst mitzuwirken. Es gibt keine Trennung von Wirtschafts- und Sozialpolitik. Nur im gemeinsamen Handeln kann das Ziel erreicht werden. Heute stehen wir noch in der Entwicklung und Ausgestaltung unseres Sozialrechtes. Es ist das Werk der DAF, daß zwischen den Betriebsführern und den Gefolgschaftsangehörigen die trennenden Schranken der Klassengegensätze gefallen und dem gemeinsamen Wetteifern um die Erreichung des Zieles einer großen Gemeinschaft gewichen sind. Alles Handeln der Beteiligten darf nur von diesem Gesichtspunkte aus gewertet werden. Was dem Ziele der Erreichung einer wahren Volksgemeinschaft dient, ist Recht. Alles was Gegensätze schafft, ist Unrecht.